

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК – 340.11

DOI <https://doi.org/10.32782/2408-9257-2024-5-9>

Мельник М. Б.,
кандидатка юридичних наук,
докторантка кафедри трудового права та права
соціального забезпечення Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка,
адвокатка

ПРАВОВИЙ МОНІТОРИНГ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПРАВОТВОРЧОСТІ У СИСТЕМІ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

LEGAL MONITORING AS AN ELEMENT OF LAW-MAKING IN THE LABOR LAW SYSTEM OF UKRAINE

Статтю присвячено дослідженню проблем правового моніторингу як елементу правотворчості у системі трудового права України.

За результатами дослідження, автор з'ясував, що проблеми доктринальної розробки системи трудового права як внутрішньої будови права, пояснюються недостатністю розробки концепції правотворчості та правового моніторингу у системі трудового права в силу того, що загальнотеоретична концепція не виокремлює та не містить в системі «правотворчий елемент» із усією палітрою його інструментарію. Як наслідок, на думку автора, втрачається здатність до ефективного моніторингу та аналізу системи трудового законодавства доктриною права, а також, моніторингу самої системи доктрини трудового права.

Автор доводить, що система доктрини трудового права, як і система моніторингу як трудового законодавства, характеризується як статикою, так і динамікою. Адже на фоні перманентних процесів розвитку правничої науки (доктрини трудового права) та системи трудового законодавства, з'являються нові інститути, норми, зв'язки із галуззями, принципи тощо. Це означає, що правотворча діяльність має мати певні галузеві інструменти та особливості для означення проблем системи права та системи законодавства, зокрема трудового.

Авторка доводить, що наявність самих по собі ознак трансформаційних та адаптаційних процесів на національному та міжнародному рівні, вказує на потребу здійснення правового моніторингу стосовно системи трудового права та системи трудового законодавства. Таким чином, на переконання автора, слід виокремлювати ознаками потреби здійснення правотворчої діяльності у сфері системи доктрини трудового права та системи трудового законодавства, до яких доцільно відносити: (а)тенденції у зміні (трансформації; потреби в адаптації тощо) правової доктрини (її системи – появи нових дисертаційних досліджень, наукових статей, наукових доповідей тощо), (б)тенденції у зміні (трансформації; потреби в адаптації тощо) трудового законодавства (його системи – норм, інститутів, підінститутів, зв'язку із іншими підгалузями, принципами та доктриною; тощо). Авторка доводить, що для забезпечення галузевої ефективності, правотворча діяльність може проводитись у (а)системі трудового законодавства (за їх ієрархії); у (б)системі науки трудового права стосовно поглядів, висновків та думок, концептуальних ідей.

З позиції автора, система трудового законодавства і система науки трудового права є системними явищами, оскільки містять ознаки та елементи, які складають ту чи іншу систему в єдину ієрархічну та взаємозалежну сукупність певних їх елементів. Кожна із систем (законодавства та правової доктрини трудового права) піддається правовому моніторингу як універсальному феномену права забезпечувати своїми інструментами аналіз двох згаданих систем.

Ключові слова: правотворчість, правовий моніторинг, ефективність права, правова доктрина, система трудового права.

The article is devoted to the study of the problems of legal monitoring as an element of law-making in the labor law system of Ukraine. According to the results of the research, the author found out that the problems of the doctrinal development of the labor law system as an internal structure of law are explained by the insufficiency of the development of the concept of law-making and legal monitoring in the labor law system due to the fact that the general theoretical concept does not distinguish and does not include the "law-making element" in the system » with the entire palette of his

tools. As a result, in the opinion of the author, the ability to effectively monitor and analyze the system of labor legislation by the doctrine of law, as well as to monitor the system itself of the doctrine of labor law, is lost.

The author proves that the system of labor law doctrine, as well as the monitoring system of both labor legislation, is characterized by both statics and dynamics. After all, against the background of permanent processes of development of jurisprudence (doctrine of labor law) and the system of labor legislation, new institutions, norms, connections with industries, principles, etc. appear. This means that the law-making activity should have certain industry tools and features for defining the problems of the legal system and the legal system, in particular the labor one.

The author proves that the presence of signs of transformation and adaptation processes at the national and international level indicates the need for legal monitoring of the system of labor law and the system of labor legislation. Thus, in the opinion of the author, the signs of the need for law-making activity in the field of the system of labor law doctrine and the system of labor legislation should be distinguished, to which it is appropriate to include: (a) trends in change (transformation; the need for adaptation, etc.) of legal doctrine (its systems – appearance of new dissertation studies, scientific articles, scientific reports, etc.), (b) trends in change (transformation; need for adaptation, etc.) of labor legislation (its system – norms, institutes, sub-institutes, connection with other sub-fields, principles and doctrine; etc. The author proves that in order to ensure industry efficiency, law-making activity can be carried out in (a) the system of labor legislation (according to their hierarchy); in (b) the system of labor law science in relation to views, conclusions and ideas.

From the author's point of view, the system of labor legislation and the system of the science of labor law are systemic phenomena, since they contain features and elements that make up one or another system into a single hierarchical and interdependent set of certain of their elements. Each of the systems (legislation and legal doctrine of labor law) is subject to legal monitoring as a universal phenomenon of the right to provide its tools for the analysis of the two mentioned systems.

Key words: *law-making, legal monitoring, effectiveness of law, legal doctrine, system of labor law.*

Вступ. Система трудового права України подається у праворозумінні взаємопов'язаності та взаємозалежності її елементів. Інструментом до аналізу проблем, які стосуються системи трудового права України є правовий моніторинг, як елемент правотворчої діяльності. Проте, відображаючи функціональну спрямованість до аналізу системи трудового права, постають певні проблеми посеред самої правотворчої (правомоніторингової) діяльності. Адже наразі, відсутні доктринальні розробки щодо застосування елементів правотворчості при здійсненні моніторингу системи трудового права України. Відтак, вести професійний діалог щодо правотворчості у системі трудового права України не представляється можливим.

Для вирішення цієї проблеми, насамперед, представляється за доцільне проаналізувати стан доктринальної розробки і правотворчої діяльності і, системи трудового права безпосередньо.

Стан дослідження. Проблемама правотворчості переймалось чимало дослідників, як на рівні філософії та теорії права так і галузевих досліджень.

Так, серед таких можливо виокремити М.М. Веліканову, Т.О. Дідича, О.О. Кота, Н.С. Кузнецову, Н.В. Мілоську, Б.А. Гриняка, Я.Я. Мельника, та інших. Натомість в контексті трудового права, проблемама правотворчої

діяльності фактично вчені не переймались. Можливо вказати лише на поодинокі праці, які мають стосунок до правотворчої діяльності – це праця Д.І. Сірохи «Нормотворчість суб'єктів трудового права» (автореферат дисертації на здобуття наукового ступеню д.ю.н., 2021), а також, дисертаційне дослідження Л.Ф. Купіної «Ефективність норм трудового права» (автореферат дисертації на здобуття наукового ступеню д.ю.н., 2021).

За таких обставин, вважаємо за доцільне спершу проаналізувати теоретичні доробки стосовно правотворчої діяльності.

Так, варто звернути увагу на доволі прогресивне дослідження Т.О. Дідича, який показово визначає форми правотворчості з точки зору теорії права та держави. Зокрема, вчений, досліджуючи форми взаємодії правотворчості та політичної системи в сучасних умовах розвитку державності в Україні (підрозділ монографії, 2022), пропонує виокремлювати чотири форми взаємодії правотворчості та політичної системи: (1) *ідейно-доктринальні форми*, змістом яких є комплекс ідей, положень, доктрин, теорій та концепцій, які відображають загальні засади суспільної та державної політики у сфері розвитку політичної та правової системи суспільства, що визначають організацію здійснення правотворчості на засадах політичного плюралізму, з одного боку, та правове забез-

печення функціонування політичної системи суспільства – з іншого, а також, подальший їх вплив на інші явища та процеси політико-правової дійсності; (2) *форми напрямків політичного та правового впливу*, що регламентовані нормами права та визначають їх організацію, спільне функціонування та націленість на трансформацію соціально-політичного та правового життя суспільства; (3) *організаційно-процедурні форми*, змістом яких вчений визначає комплекс засобів і способів координації здійснення правотворчості та функціонування політичної системи, процесу їх впливу на трансформацію соціально-політичного та правового життя суспільства; (4) *навчально-виховні форми*, які, на думку вченого, являють собою форми взаємодії щодо комплексу пізнавальних та інформаційних засобів, способів та методик підвищення рівня професійності функціонування суб'єктів політичної системи та суб'єктів правотворчості в частині їх впливу на трансформацію соціально-політичного та правового життя суспільства, а також правової і політичної свідомості й культури громадян як основи функціонування політичної системи та правотворчості [6, с. 271, 278]. Натомість, дослідник не розглядає проблем правового моніторингу як елемента правотворчості у тій чи іншій галузевій системі права, зокрема і трудового права. Отже, такий стан розробки правотворчої діяльності стосується лише форм правотворчості, але аж ніяк галузевої правотворчості, в тому числі і трудового права України та його системи.

Наведене дає підстави поставити відповідно мету дослідження.

Постановка завдання. Метою даної статті є дослідження проблем правового моніторингу як елемента правотворчості у системі трудового права України. Досягнення цієї мети дозволить частково вирішити завдання проблем здійснення правотворчості у системі трудового права України.

Виклад основного матеріалу. З теоретико-правової точки зору (за визначенням – *М.М.*) «система права» – є соціально-обумовленою, структурованою сукупністю взаємопов'язаних правових норм і принципів, згрупованих за відповідними критеріями у різнорівневі об'єднання, яка відображає внутрішню будову

права [2, с. 713]. Також зазначається, що система права має певні ознаки. У теорії права їх традиційно виокремлюють як: наявність системного утворення (цілісність, узгодженість, внутрішня структурованість); наявність соціальної обумовленості; можливість бути одночасно і стабільним і динамічним утворенням; наявність елементів системи права (предмет правового регулювання, метод правового регулювання, інтереси окремих осіб); можливість відобразити внутрішню структуру права. Зрештою, сама по собі система права (в тому числі галузева – *М.М.*), – як зазначається в енциклопедичній довідці, – включає такі елементи як от: норми права; інститути права; субінститути права; галузі права (певно співвідношення із галузями права, *до прикладу*, системи трудового права із іншими галузевими системами права – *М.М.*); підсистеми права; підсистеми права; принципів права як особливих елементів системи права [2, с. 713, 714, 715, 716, 717].

Таким чином, важливо відмітити, що питання доктринальної розробки системи права як внутрішньої будови права, має потенціал для концепції правотворчості та правового моніторингу на предмет аналізу та оцінки елементів тієї чи іншої галузевої системи права за вищенаведеними критеріями, в тому числі, й ознаками. А тому, з піднятої нами проблематики постає за доцільне звернути безпосередню увагу на систему трудового права.

Так, у навчальному посібнику з трудового права України зазначається, що системність права виявляється в тому, що воно є внутрішньо узгодженим та відповідно упорядкованим організмом, в якому кожний елемент має власне місце й відіграє певну роль [11, с. 34]. У лекціях з трудового права міститься інформація про те, що «... система трудового права – це об'єктивно зумовлене об'єднання взаємопов'язаних, внутрішньо узгоджених правових норм, які розподілені по різних структурних підрозділах і регулюють відокремлену сферу трудових і безпосередньо пов'язаних з ними суспільних відносин...» [12, с. 10].

Досліджуючи проблеми системи трудового права, деякі молоді дослідники (Д. Р. Яровик, В. М. Прийма, О. М. Мандзюх), у висновках, також підтверджують факт «динамічності» системи трудового права, та пов'язують цей

процес із фактором постійного розвитку під впливом змін у соціально-економічних умовах, технологічних інноваціях, а також змін у вимогах та потребах суспільства. На думку дослідників, вона (система трудового права) не може залишатися статичною і повинна адаптуватися до нових реалій (курсив власний – М.М.). Також, дослідники доводять, що розвиток системи трудового права обумовлений не лише потребами ефективного регулювання трудових відносин, а й реаліями сучасного світу, який постійно змінюється. На їх думку, це може включати в себе зміни в законодавстві, розробку нових правових інститутів або модифікацію існуючих, впровадження нових принципів і стандартів у сфері праці, а також адаптацію до міжнародних стандартів та норм [15, с. 6]. З такими висновками варто погодитися, оскільки дійсно, в силу змін до законів, трансформації правових інститутів тієї чи іншої системи права, появи до прикладу інституту «надомної праці», «гіг-контрактів» тощо у трудовому праві, можемо підтвердити динамічність системи трудового права. Проте це другорядне для нашого дослідження. Першочерговим на нашу думку є те, що у цих «адаптаційних» та «трансформаційних» процесах на фоні зміни законодавства (а)змінюється правова доктрина (її система), що тягне за собою (б)потребу здійснення правового моніторингу безпосередньо самої системи трудового права, її елементів. Утім, правотворчі питання, які націлені на «моніторинг» системи трудового права, на нашу думку, одночасно корегують саму концепцію та спроможності правового моніторингу та його використання в трудовому праві України.

Слід враховувати і те (погоджуючись із В.І. Щербіною та іншими вченими), що від системи трудового права, як галузі права, необхідно відрізнити систему трудового законодавства та систему науки трудового права. Зокрема, у підручнику з трудового права з цього приводу зазначається, що «... система трудового законодавства характеризується складом, співвідношенням і внутрішньою побудовою джерел трудового права (законів, указів, постанов тощо). На відміну від системи трудового права, яка відображає взаємозв'язок правових норм і поділ їх на правові інститути, система трудового законодавства являє собою *взаємозв'язок*

і поділ джерел права (курсив власний – М.М.). Таким чином, система трудового законодавства – це об'єктивний розподіл та встановлення ієрархії нормативно-правових актів, які регулюють трудові та тісно пов'язані з ними відносини.» [13, с. 25; 12, с. 10]. Натомість, як зазначається в аналізованій навчальній літературі, «... система науки трудового права включає сукупність наукових поглядів, висновків та думок, які пов'язані з дослідженням норм трудового права України, практики їх застосування та трудового законодавства інших країн... (курсив власний – М.М.)» [13, с. 23; 12, с. 10].

Отже, беручи до уваги і (а)систему трудового законодавства (їх ієрархію зокрема), і (б) систему науки трудового права із її поглядами, висновками та думками, постає за очевидне те, що і система трудового законодавства і система науки трудового права є системними явищами, містять ознаки та елементи. Ба, більше, правовому моніторингу піддається як один системний феномен, так й інший.

За таких обставин, уявляється, що система трудового законодавства повинна бути проаналізована на предмет характерні певних особливостей. Спробуємо їх виявити.

Так, Т.О. Подковенко, з теоретичної точки зору у своєму дослідженні присвяченому системі законодавства України зазначає, що «... система законодавства – лише до певної міри результат специфічної діяльності суб'єкта нормотворення; за великим рахунком це своєрідна інтегрована характеристика політичного стану суспільства, яке набуло необхідної усталеності, стабільності, визначеності і здатне забезпечити певний нормативний порядок. Система законодавства не утворюється тільки швидким продукуванням нормативних актів (часто – декларативних). Утворення системи законодавства практично тотожне ствердженню реальної, ефективної державності. Суто документотворча робота має супроводжуватися складною, постійною діяльністю по реалізації встановлених норм, їх корекції на основі певних тенденцій, соціальних змін тощо. Ці та інші численні чинники і утворюють зрештою гармонізоване, цілісне, життєздатне, належним чином оформлене інституційне утворення, яке можна назвати «системним законодавством». (курсив власний – М.М.)» [5, с. 40–45].

Отож, за такого підходу, можливо виокремити питання такі особливості системи законодавства, які цілком можуть співвідноситись із системою трудового законодавства. Де, постає перед нами вочевидь наявність таких особливих елементів, які здатні характеризувати цю систему, як от: (а) «документотворча робота»; (б) «супроводжування постійною діяльністю по реалізації норм, (в) їх корекції»; (г) застосування/врахування ідеї/концепції/ ефективності до цієї діяльності (як певної мети), відображає не що інше як елемент правового моніторингу та правотворчості загалом, чим визначає їх місце, як в доктрині трудового права, так і безпосередньо в правозастосовній діяльності. Така дуальність пояснює, на нашу думку, насамперед, правову природу конкретної галузі права – системи трудового законодавства та системи доктрини трудового права.

Водночас, слід врахувати думку й І.В. Суходубової. Вчена зазначає, що властивості системи права і законодавства, як єдність, погодженість, визначаються і чинниками, що об'єктивно існують, тобто знаходяться поза межами системи права і законодавства, і чинниками, виявляються «вмонтованими» в самі ці системи [8, с. 276]. Також, вчена доводить, що різні співвідношення між інститутами і галузями законодавства та інститутами і галузями права: (а) коли є максимальний збіг між галуззю права і галуззю законодавства; (б) коли на базі однієї галузі права існує декілька галузей законодавства; (в) коли одна галузь законодавства поєднує норми й інститути декількох галузей права [8, с. 273]. Системі права та системі законодавства, – пише І.В. Суходубової, – теж притаманна певна неузгодженість між їх елементами. Де фактори, що порушують нормальне функціонування системи, прийнято називати збурюваннями. За своєю природою вони можуть бути зовнішніми, пов'язаними із впливом на системні утворення оточуючого середовища, і внутрішніми, які є результатом внутрішньої непогодженості системи. Для системи законодавства зовнішні збурення пов'язані перш за все з динамікою суспільних відносин [8, с. 274]. Таким чином, за такої думки, також відстежується питання динаміки, в негативному сенсі прояву дії системи законодавства. А, відтак, очевидно, що

саме негативні елементи системи законодавства повинні бути предметом здійснення правового моніторингу, як елементу правотворчої діяльності. Зокрема, такі обставини цілком логічно можуть проявлятися у системі саме трудового законодавства.

Наступні особливості, можливо виокремити стосовно нормотворчого процесу. Так, І.В. Атаманчук досліджуючи дані проблеми, зазначає, що у *нормотворчому процесі* впровадження європейських стандартів у сферу процесуально-правового регулювання цивільного судочинства України слід враховувати особливості системних зв'язків національного процесуального законодавства, динаміку змін у європейських моделях цивільного процесуального регулювання здійснення судочинства (курсив власний – М.М.) [1, с. 115]. Такий підхід дає можливість виокремити певний рівень правотворчої діяльності системи трудового законодавства, який, очевидно, може проявлятися з огляду на міжнародний та регіональний рівні, у яких займає особливе місце правовий моніторинг трудового права європейського союзу та національний рівень. А це означає, і те, що правотворча діяльність повинна характеризуватись додатковим елементом щодо здійснення правового моніторингу, який повинен володіти належним інструменти для аналізу та оцінки ефективності зближення та гармонізації трудового законодавства ЄС та трудового законодавства України на системному рівні, на рівні систем таких законодавств.

А.В. Омельченко досліджуючи стан та перспективи розвитку законодавства України у сфері цифрової економіки та цифрового суспільства приходять до висновку у тому, що система законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів України у сфері розвитку цифрової економіки та суспільства потребує вдосконалення шляхом узгодження, ліквідації колізій та систематизації [4, с. 68]. Отже, слід враховувати й питання цифровізації у правомоніторинговій сфері посеред розгорнутого «інтерфейсу» системи трудового законодавства.

Утім, попри розкриті певні особливості систем права у співвідношенні із галузевими системами (трудового права зокрема), доречно звернути увагу на поняття моніторингу та

більш ретельніше його проаналізувати на предмет певних галузевих особливостей.

Так, у навчальному посібнику із економіки праці та соціально-трудові відносини, зазначається, що під поняттям «моніторинг» слід розуміти складову частину управління, яка використовується в економіці держави і становить систему послідовного збирання даних про явище, процес, що описується за допомогою певних ключових показників, з метою оперативної діагностики стану об'єкта, його дослідження та оцінки в динаміці [3, с. 453]. І хоча предмет у даному навчальному матеріалі «моніторингу» не визначається як правова категорія, утім, деякі аспекти права проявляються. А це: сфера управління, сфера праці, сфера «систем», сфера «певних процесів», «сфера об'єкта», сфера «мети» тощо. Інтерпретуючи по відношенню до «права», зокрема трудового права та його системи, ми також можемо вести мову про мету та процеси, про об'єкти та їх моніторинг у сфері праці.

Також, в даному посібнику вирізняють «... три основні принципи, на яких ґрунтується моніторинг: (а)тотожності – відповідність (тотожність) між системою моніторингу та об'єктом дослідження; (б)єдності об'єкта спостереження – підпорядкування усіх окремих, часткових досліджень загальним і соціально-економічним завданням; (в)комплексності – спостереження за перетвореннями не окремих сторін (сфер, аспектів), а соціально-економічної системи загалом...» [3, с. 453]. За такого розуміння поняття моніторингу та його принципів, логічним було б припустити, про їх тіснопов'язаність із галузевими методами правового регулювання. В нашому випадку, виникає необхідність про підняття питання щодо співвідношення методу правового регулювання трудового права та правового моніторингу.

Натомість, у посібнику із трудового права, зазначається, що юридична наука визначає низку ознак, які характеризують метод правового регулювання окремої галузі права залежно від того, як ці ознаки у ній виявляються. Такими ознаками методу є: (1)порядок виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин [11, с. 26]; (2)правовий стан учасників трудових правовідносин; (3)характер установа

трудоових прав і обов'язків; (4)засоби забезпечення виконання трудових обов'язків (санкції) [11, с. 27].

По суті, враховуючи вищезазначене, цілком логічно узгодити, що наведені ознаки методу правового регулювання визначаються як об'єкт правового моніторингу задля відстеження та аналізу, збору даних по процесу, по управлінню у сфері праці, власне – на рівні трудового права та трудового законодавства.

Для більш предметної дискусії про з'ясування проблем правового моніторингу як елементу правотворчості у системі трудового права України, вважаємо за необхідне звернути увагу на певні статистичні дані.

Так, відповідно до даних, які наведені у Статичному посібнику за 2020 рік, мінімальна заробітна плата у гривнях за періоди 2019 та 2020рр. складала: 01.01.2019 – 4173грн.; а вже з 01.09.2020 року – 5000грн. [9, с. 13]; в той же час, мінімальна заробітна плата станом на 01.01.22р., становила 6500грн.; а вже 01.10.22р. – 6700 грн. на місяць [10, с. 13]. Отож, об'єктом аналізу виступає розмір заробітної плати, період за який така визначалась, а також сфера управління щодо нарахування заробітної плати, як і сама по собі зайнятість населення у тій чи іншій сфері.

Відтак, не без уваги слід залишити і статистичні дані, стосовно трудових спорів, які анонсовані Національною службою посередництва і примирення (надалі – НСПП). Зокрема, згідно офіційних даних, упродовж 2023 р., ця установа сприяла вирішенню 143 колективних трудових спорів (конфліктів). Аналізуючи їх рівень, НСПП зазначає, що серед таких на національному – 3; на галузевому – 4; на територіальному – 3; на виробничому рівнях – 133. Також, НСПП вказує на те, що у таких спорах взяли участь понад 1,6 млн працівників стосовно 7668 суб'єктів господарювання [14, с. 6].

Разом з ним, аналізуючи трудове законодавство, в межах проблем правового моніторингу, як елементу правотворчості у системі трудового права України, важливо звернути увагу на особливості правового стану джерел (форм) трудового законодавства, його динаміки, стійкості тощо.

Так, характеризуючи Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року

№ 5067-VI (надалі – Закон № 5067-VI від 5 липня 2012 р.), слід звернути увагу на те, що за період його дії він зазнав 49 змін [7], які так чи інакше були дотичними (стосувалися) того чи іншого елементу системи трудового права та трудового законодавства. Даний – Закон № 5067-VI від 5 липня 2012 р. містить і певні недоліки, які стосуються системи трудового законодавства.

Зокрема, у преамбулі Закону № 5067-VI від 5 липня 2012 р., визначено, що «... визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття...» [7]. У преамбулі не зазначено, щодо «створення соціально-сприятливих умов» у сфері зайнятості.

Також, посеред системних недоліків Закону № 5067-VI від 5 липня 2012 р., можливо визначити наступні: **(а)** у ст.1 Закону № 5067-VI від 5 липня 2012 р., «визначення термінів» не містяться терміни, які б вказували на соціальні норми працевлаштування та соціальні стандарти зайнятості, норми про громадянське суспільство, норми про соціальне заохочення зайнятості, норми про соціальну справедливість та етикет в ході зайнятості, норми про соціальні гарантії на роботі в ході реалізації зайнятості тощо [7]; **(б)** у ст.5 Закону № 5067-VI від 5 липня 2012 р., на нашу думку, потрібно додати до ч.1 п.10, яким передбачити забезпечення соціальних гарантій та соціальних стандартів зайнятим особам. Оскільки в ст.8 закріплено таке соціальне право як «Право особи на професійне навчання», а в ст.9 «Право особи на соціальний захист у разі настання безробіття» [7]; **(в)** у ст.16 Закону № 5067-VI від 5 липня 2012 р. «Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення», на нашу думку, повинна містити відповідні частини щодо «соціальної політики» у сфері зайнятості: медичний супровід, можливість/неможливість забезпечення житлом, навчанням, підвищенням кваліфікації, по соціальних статусах/інклюзивності (особи з інвалідністю, матері, молодь, особи похилого віку, особи, які перебувають у складних життєвих обставинах), тощо [7]; **(г)** у Розділі IV «Сприяння зайнятості населення» Закону

№ 5067-VI від 5 липня 2012 р., на нашу думку, повинна бути передбачена щонайменше норма щодо сприяння повернення громадян України із створенням їм відповідних робочих місць, за певними квотами. Така норма, на нашу думку, повинна визначати доступні можливість із отримання інформації та працевлаштування за ЄС стандартами. Тобто, надання їм привілейованого правового режиму; **(д)** у Розділі V «Професійна орієнтація та професійне навчання» Закону № 5067-VI від 5 липня 2012 р., на нашу думку, повинна бути передбачена норма щодо сприяння навчання іноземців до вітчизняних та ЄС стандартів задля майбутньої зайнятості в Україні. Тобто, надання їм привілейованого правового режиму [7]. Таким чином, уявляється необхідність передбачити відповідну статтю, яка б закріплювала «Права та обов'язки іноземців які навчаються», а також, визначала б їх соціальні гарантії пов'язані із їх навчальним процесом, можливість їхнього працевлаштування, медичного обслуговування, встановлення пільг за навчання, пріоритетності забезпечення роботою в Україні тощо; **(ж)** у ч.2 ст.44 Розділу VIII «Безробіття» Закону № 5067-VI від 5 липня 2012 р. («Зареєстровані безробітні зобов'язані», доповнити таким обов'язком: повідомляти органи Центру зайнятості населення про зміну свого соціального статусу та наявність чи відсутність іншого доходу; потрібно провести диференціацію соціальних прав безробітних осіб за статусом; **(з)** норми заохочення виписані слабко у Законі № 5067-VI від 5 липня 2012 р. [7].

Таким чином, постає за очевидне, що для здійснення моніторингу соціально-трудової сфери на всіх рівнях, для стратегічного й оперативного управління підприємством необхідно мати достовірну, оперативну і повну інформацію про перебіг процесів, пов'язаних з організацією та використанням праці й соціально-трудохими відносинами. Дана інформація стосується чи не усієї системи трудового законодавства, а стосовно моніторингу доктрини трудового права – її системи.

У навчальній літературі зазначається, що показники у сфері праці оформляють у вигляді звітів і широко використовують в роботі як усередині підприємства, так і за його межами – на місцевому, регіональному, галузевому

му та загальнодержавному рівнях управління [3, с. 402]. Також, у посібнику зазначається, що якраз «... аналіз і планування трудових показників часто використовується для проведення аудиту у сфері трудових відносин. Аудит можна проводити у трьох основних аспектах ...» [3, с. 402]: «... (1) організаційно-технологічному; (2) соціально-психологічному; (3) економічному. В організаційно-технологічному аспекті аудит являє собою перевірку документації та аналіз показників, що свідчать про легітимність та ефективність діяльності підприємства. У вітчизняній економіці праці аналіз трудових показників на підприємствах завжди розглядався як невіддільний елемент організації праці і трудових відносин. У цій сфері було нагромаджено певний конструктивний досвід, який можна і необхідно ефективно використати. У західній практиці аудит у трудовій сфері зазвичай містить аналіз даних, що стосуються програм розвитку трудових ресурсів, у тому числі показників плинності кадрів, скарг, прогулів, невиходів на роботу, виробничого травматизму, ставлення персоналу до роботи та ступеня задоволення працею ...» [3, с. 400–401].

По суті, звітна інформація про «аналіз і планування трудових показників» є об'єктом правового моніторингу та може стати предметом правотворчого процесу у сфері трудового права та трудового законодавства.

Попри це, у навчальному посібнику зазначається не про моніторинг, а про аудит. Зокрема, під поняттям «соціально-психологічний аспект аудиту в трудовій сфері» мається на увазі «... оцінка соціально-трудова відносин на підприємстві, що поряд з вивченням документації передбачає проведення самостійних опитувань, анкетувань, індивідуальних і колективних бесід, інтерв'ю з працівниками різних рівнів і категорій. ... працівники визначають оцінку соціально-трудова відносин на підприємстві, основні чинники трудової мотивації та резерви вдосконалення діяльності фірми із суб'єктивних позицій. Економічний аспект аудиту в трудовій сфері передбачає визначення: (а) конкурентоспроможності підприємства в трудовій сфері, що оцінюється порівнянням економічних і соціальних показників діяльності підприємства із законодавчо встановленими нормами та нормативами або із середніми та

найкращими в галузі показниками на аналогічних підприємствах; (б) ефективності функціонування служб управління трудовими ресурсами, визначення їх ролі в підвищенні конкурентоспроможності підприємства [3, с. 401]; економічної ефективності самого аудиту, порівняння витрат на проведення аудиторської перевірки з її результатами ...» [3, с. 402]. Таким чином, можливо вказати на те, що здійснення правового моніторингу у «соціально-психологічному аспекті моніторингу в трудо-правовій сфері» є доволі специфічною сферою (особливою) в силу неможливості його повноцінного віднесення до системи трудового права України через різність об'єктів правового регулювання, різність предмету правового регулювання, які, зрештою не співпадають із трудовим правом України. *До прикладу*, не повною мірою до трудового права відноситься «економічний аспект аудиту» (моніторингу), адже тут можуть бути задіяні інші принципи, методи тощо, що призводитимуть до правової оцінки іншою галузеву сферою права – фінансового права, податкового права, адміністративного права і т.д.

Зрештою, варто взяти до уваги і те, що «... основними напрямками моніторингу соціально-трудова сфери є найактуальніші на сучасному етапі ключові проблеми. До них передусім належать: соціально-демографічні та міграційні процеси; зайнятість, ринок праці, безробіття; соціально-трудова процеси на підприємствах; умови та охорона праці; доходи та рівень життя населення; соціально-психологічний клімат у трудових колективах; задоволеність соціально-трудова відносинами. Ці основні напрями визначаються соціальною політикою, яка проводиться на державному рівні.» [3, с. 455]. Отож, враховуючи зазначене, також можемо виокремити відносно-галузеві системні елементи трудового права для проведення правового моніторингу, а це «соціальна політика», «соціально-психологічний клімат» тощо.

Висновки. В межах висновків, варто констатувати, що проблеми доктринальної розробки системи трудового права як внутрішньої будови права, пояснюються недостатністю розробки насамперед концепції правотворчості та правового моніторингу у системі трудового права в силу того, що загальнотеоретична концепція не виокремлює та не містить в систе-

мі «правотворчий елемент» із усією палітрою його інструментарію. Як наслідок, слід вважати, що за таких обставин втрачається здатність до проведення ефективного моніторингу та аналізу системи трудового законодавства доктриною права, а також, моніторингу самої системи доктрини трудового права.

Система доктрини трудового права, як і система моніторингу як трудового законодавства, характеризується як статикою, так і динамікою. Адже на фоні перманентних процесів розвитку правничої науки (доктрини трудового права) та системи трудового законодавства, з'являються нові інститути, норми, зв'язки із галуззями, принципи тощо. Це означає, що правотворча діяльність має мати певні галузеві інструменти та особливості для означення проблем системи права та системи законодавства, зокрема трудового.

Наявність ознак трансформаційних та адаптаційних процесів на національному та міжнародному рівні вказує на потребу здійснення правового моніторингу стосовно системи трудового права та системи трудового законодавства. Таким чином, **ознаками потреби здійснення правотворчої діяльності у сфері системи доктрини трудового права та сис-**

теми трудового законодавства слід вважати: **(а)тенденції у зміні (трансформації; потребі в адаптації тощо)** правової доктрина (її системи – появи нових дисертаційних досліджень, наукових статей, наукових доповідей тощо), **(б)тенденції у зміні (трансформації; потребі в адаптації тощо)** трудового законодавства (його системи – норм, інститутів, підінститутів, зв'язку із іншими підгалуззями, принципами та доктриною; тощо).

Зрештою, для забезпечення галузевої ефективності, правотворча діяльність може проводитись у **(а)системі** трудового законодавства (їх ієрархії); у **(б)системі** науки трудового права стосовно поглядів, висновків та думок, концептуальних ідей.

Система трудового законодавства і система науки трудового права є системними явищами, оскільки містять ознаки та елементи, які складають ту чи іншу систему в єдину ієрархічну та взаємозалежну сукупність певних їх елементів. Кожна із систем (законодавства та правової доктрини трудового права) піддається правовому моніторингу як універсальному феномену права забезпечувати своїми інструментами аналіз двох згаданих систем.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Атаманчук І.В. Впровадження європейських стандартів у сферу процесуально-правового регулювання цивільного судочинства України. *Правничий часопис Донецького університету*. 2019. № 1. С. 109–116. URL.: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pchdu_2019_1_15 (дата звернення: 18.11.2024).
2. Велика українська енциклопедія: у 20т. Х.: Право, 2016. Т.:3: Загальна теорія права/редкол.: О.В. Петришин (голова) та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права імені В.М. Корецького НАН України; Нац.юрид. ун-т імені Ярослава Мудрого. 2017. 952 с.
3. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. В. Калина. К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2012. 498 с.
4. Омельченко А.В. Стан та перспективи розвитку законодавства України у сфері цифрової економіки та цифрового суспільства. *Київський часопис права*. 2021. № 2. С. 66–71. URL.: <http://kyivchasprava.kneu.in.ua/index.php/kyivchasprava/article/view/26/24> (дата звернення: 18.11.2024).
5. Подковенко Т.О. Система законодавства України: стан та шляхи вдосконалення. *Підприємництво, господарство і право*. 2005. № 9. С. 40–45.
6. Правова доктрина і державність: вектор взаємозв'язку: монографія / кол. авторів; за заг. ред. Н.М. Оніщенко. Київ: Наукова думка, 2022. 432 с.
7. Про зайнятість населення: Закон України від 5 лип. 2012 р. № 5067-VI. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 01.10.2024).
8. Суходубова І.В. Системні властивості законодавства та його співвідношення із системою права. *Економічна теорія та право*. № 1 (20) 2015. С. 268–279. URL.: <http://econtlaw.nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/12/1-268-279.pdf> (дата звернення: 18.11.2024).
9. Соціальний захист населення України у 2020 році. Статистичний посібник. Київ. 2021. 129 с.
10. Соціальний захист населення України у 2022 році. Статистичний посібник. Державна служба статистики України, 2023. 116 с.
11. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с. URL.: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/451/1/%D0%9A%D1%8>

3%D1%87%D0%B5%D1%80%20%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B5%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf (дата звернення: 18.11.2024).

12. Трудове право України: конспект лекцій / Укладачі: к.ю.н., доц. Золотухіна Л.О. (теми: 7-9), к.ю.н. Лежнєва Т.М. (теми: 4, 12, 13), Обушенко Н.М. (теми: 2, 3, 10, 14), Черноп'ятов С.В. (теми: 1, 5, 11), к.ю.н., доц. Легеза Ю.О. (тема: 15), Алфьорова Т.М. (тема: 6). Дніпропетровськ: Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2014. 253с. URL.: <https://dduvs.edu.ua/wp-content/uploads/files/Structure/library/student/kltp.pdf> (дата звернення: 18.11.2024).

13. Щербина В.І. Трудове право України : Підручник / За ред. В.С. Венедіктова. К. : Істина, 2008. 254 с.

14. Щорічний звіт. Національної служби посередництва і примирення. 2023. 28 с.

15. Яровик Д.Р., Прийма В.М., Мандзюх О.М. Про співвідношення системи трудового права і трудового законодавства України. *Академічні візії*. Випуск 29/2024. С. 1–7. URL.: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/986/897> (дата звернення: 18.11.2024).