

ЕФЕКТИВНІСТЬ ІНСТИТУТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ ТА ЇХ ПРАВОТВОРЧІ КРИТЕРІЇ

Мельник Марія Богданівна,

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



Статтю присвячено дослідженню проблем ефективності інститутів трудового права України та пошуку правотворчих критеріїв їх оцінки.

У статті зазначається, що у зв'язку зі змінами до трудового законодавства змінюються інститути трудового законодавства, що може спричинити правовий вплив на їх послаблення чи посилення, приводячи в неефективний чи то ефективний їх стан. Тому сам правотворчий процес може бути націлений на правовий моніторинг правових галузевих інститутів.

За результатами дослідження автор доходить висновків стосовно того, що в навчально-науковій літературі питання про ефективність інститутів трудового права розкриваються звужено, адже йдеться переважно про ефективність норм права, а не інституту загалом. Отже, питання зіставлення, а отже, і правового моніторингу таких феноменів, як «інститут права (галузевий інститут)» і «норма права», пояснюється методологічною пробільністю правових досліджень та уявлень про ефективність у праві, про ефективність правотворчого процесу стосовно як «норми права», так і «інституту права (галузевих інститутів трудового права зокрема)».

Автор доводить, що якщо в навчальному матеріалі (підручниках, посібниках) не ставиться питання про аналіз «ефективності інститутів», то, відповідно, правник не ставитиме питання й про ефективність доктрини трудового права. А це вже, на думку автора, переходить у проблему самої ефективності безпосередньо правового моніторингу та правотворчості. Адже саме тут виникає доктринальний і законодавчий пробіл виявлення критеріїв ефективності інститутів трудового права, який не що інше, як «калапсує» по самій галузі трудового права в частині забезпечення ефективності правотворчими і правомоніторинговими процесами.

Врешті-решт, автор визначає, що критерії ефективності інститутів трудового права слід сприймати через прояв у рівнях (етапах / процедурах): (а) ті, які здатні забезпечити ефективність здійснення правового моніторингу на рівні планування розроблення нормативно-правових актів до трудового законодавства України; (б) ті, які здатні забезпечити ефективність здійснення правового моніторингу на рівні розроблення проєктів нормативно-правових актів до трудового законодавства України; (в) ті, які здатні забезпечити ефективність здійснення правового моніторингу на рівні прийняття (видання) нормативно-правових актів до трудового законодавства України; (г) ті, які здатні забезпечити ефективність здійснення правового моніторингу на рівні ведення обліку нормативно-правових актів до трудового законодавства України.

Автор наводить критерії ефективності інститутів трудового права, які, на його думку, можуть визначатися через врахування правової доктрини в частині ефективності інститутів трудового права; врахування ефективності інститутів трудового права на рівні практики ЄСПЛ; врахування ефективності інститутів трудового права на рівні євроінтеграційного законодавства.

Ключові слова: правотворчість, правовий моніторинг, трудове право, ефективність права, правова доктрина, правовий інститут.

Melnyk Maria. Efficiency of labor law institutions of Ukraine and their law-making criteria

The article is devoted to the study of the problems of the effectiveness of labor law institutes of Ukraine and the search for law-making criteria for their evaluation.

The article states that in connection with the changes to the labor legislation, the institutions of the labor legislation are changing, which can cause a legal impact on their weakening or strengthening, leading to their ineffective or effective state.

Therefore, the law-making process itself can be aimed at legal monitoring of legal branch institutions. Based on the results of the research, the author comes to the conclusion that the issues of the effectiveness of labor law institutes are revealed narrowly in the educational and scientific literature, because it is mainly about the effectiveness of legal norms, and not the institute as a whole. So, the issue of comparison, and therefore of legal monitoring of such phenomena as "institute of law (industry institute)" and "norm of law", is explained by the methodological gap of legal studies and ideas about effectiveness in law, about the effectiveness of the law-making process both in relation to "norm of law" and and regarding the "institute of law (industry institutes of labor law in particular)".

The author proves that if the educational material (textbooks, manuals) does not ask questions about the analysis of the "effectiveness of institutions", then, accordingly, the lawyer will not ask questions about the effectiveness of the doctrine of labor law. And this, according to the author, turns into a problem of the very effectiveness of legal monitoring and law-making. After all, it is here that there is a doctrinal and legislative gap in identifying the criteria for the effectiveness of labor law institutes, which is nothing but "collapsing" in the field of labor law itself in terms of ensuring the effectiveness of law-making and law-monitoring processes.

In the end, the author determines that the criteria for the effectiveness of labor law institutes should be perceived through manifestation in levels (stages/procedures): (a) those capable of ensuring the effectiveness of legal monitoring at the level of planning the development of normative legal acts to the labor legislation of Ukraine; (b) those that are able to ensure the effectiveness of legal monitoring at the level of drafting drafts of normative legal acts to the labor legislation of Ukraine; (c) those capable of ensuring the effectiveness of legal monitoring at the level of adoption (issuance) of normative legal acts on the labor legislation of Ukraine; (d) those capable of ensuring the effectiveness of legal monitoring at the level of keeping records of normative legal acts to the labor legislation of Ukraine.

In the end, the author provides criteria for the effectiveness of labor law institutions, which, in his opinion, can be determined by taking into account the legal doctrine in terms of the effectiveness of labor law institutions; taking into account the effectiveness of labor law institutes at the level of ECtHR practice; taking into account the effectiveness of labor law institutions at the level of European integration legislation.

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

Кожен інститут права має свою правову природу, функціональне призначення та історію появи в системі права тієї чи іншої галузі права; кожен із них проходить і певні еволюційні трансформації, які тривають у правотворчому процесі на тлі змін до законодавства, здійснення правового моніторингу його ефективності. Галузеві інститути в трудовому праві України рухаються за схожою динамікою.

Уявляється, що затребуваність змінених інститутів права, так би мовити, «новим правом», пояснюється не тільки потребою в участі в правовому житті, але й наскрізно пов'язана з підвищенням їх ефективності в правотворчому процесі. Ефективність – саме та ознака правотворчого процесу в галузі «трудове право України», яка має потенціал для дослідження. Адже кожна зміна, доповнення чи то загалом прийняття нового трудового законодавства, як-от Трудовий кодекс

України (його проєкт. – Прим. М. М.), завдяки правотворчим інструментам має вказувати на проблему дії інститутів трудового права як у бік їх послаблення, так і в бік їх посилення, для досягнення ефективності в правовому регулюванні. Проте для цього доцільно визначити критерії ефективності інститутів трудового права, що, на нашу думку, стає можливим завдяки більш ґрунтовному їх дослідженню через призму правотворчості.

У правовій доктрині питаннями ефективності права переймалися ряд дослідників, як і проблемами інститутів права, а також питаннями правотворчості. Серед таких можна виокреми М. І. Козюбру [5], Л. Ф. Купіну [6], М. М. Драгомецького [4], О. О. Кота, А. Б. Гриняка та Н. В. Міловську [10], О. М. Рим [14].

Так, до прикладу, під час аналізу порушених проблем у наукових працях дослідників важливо вказати на основні погляди

авторів. Зокрема, М. І. Козюбра, розкриваючи питання про державу як правового інституту в підручнику із загальної теорії права, зазначає, що «норми та інститути регулювання родоплемінної організації суспільства у певний історичний період переставали вирішувати проблеми, які неминуче виникали в процесі еволюції людини...» [5, с. 104]. Також М. І. Козюбра зазначає, що існують і такі приклади, «коли держави, а точніше люди, які очолюють такі держави, нехтували і продовжують нехтувати основоположними правами людей, загально визнаними принципами права заради досягнення своєї політичної або ідеологічної мети, яка у спрощеному вигляді, як правило, полягає у бажанні зберегти владу і відповідні привілеї якомога довше, навіть за будь-яку ціну...» [5, с. 105]. Це вказує на тенденції до недієвості права, його неефективності, а отже, і самих інститутів права.

М. М. Драгомерецький у висновках проведеного дослідження стосовно міжгалузевих інститутів права зазначає, що «складовою сучасного діалогу правових культур є правова глобалізація, яка є багатогранним явищем і багато в чому залежить від якісного правового інструментарію, в тому числі від наявності схожих, а інколи й тотожних елементів правової системи. Одним із таких елементів є міжгалузеві інститути права...» [4, с. 189]. Як бачимо, дослідник пов'язує міжгалузеві інститути з певними критеріями ефективності, однак їх не розкриває.

У юридичній енциклопедії з трудового права не міститься енциклопедичної довідки про інститути трудового права, як і про їх ефективність [3].

За таких обставин стає очевидним, що на сьогодні питанням ефективності інститутів у трудовому праві України не було присвячено комплексних досліджень. Попри це, наукова увага до феномену «ефективності» була розглянута доволі однобічно, адже зосереджувалася здебільшого на неефективності норм права, неефективності законодавства і т. ін. (тобто на джерелах права, а не на методології, власне – на критеріях ефективності того чи іншого інституту права). Тут варто додати, що в деяких дослідженнях все ж таки вчені звертають увагу на штуч-

ність певних прав, неефективність певних інститутів права. Однак у контексті саме інститутів трудового права в межах правотворчого процесу наукова дискусія майже не виникала. Це і спонукає до постановлення відповідного завдання – дослідження проблеми ефективності інститутів трудового права України та пошук правотворчих критеріїв у цьому процесі.

Метою цієї статті є дослідження ефективності інститутів трудового права України та пошук правотворчих критеріїв їх оцінки.

Розглядаючи питання ефективності інститутів трудового права України, насамперед доцільно звернути увагу на теоретико-правову конструкцію змісту й характеристики самого «інституту права». Вважаємо, що це надасть можливість визначити основні кореляти цієї категорії для їх інтерпретації та розуміння того чи іншого інституту в трудовому праві.

Так, у юридичній енциклопедії зазначається, що інститут права – це відносно самостійна група правових норм, що регулюють вид (сторону) однорідних суспільних відносин у межах однієї або декількох галузей права за допомогою прийомів та засобів [2, с. 185]. А вже в підручнику з теорії держави і права наводиться характеристика інституту права. А саме зазначається, що такий інститут характеризується тим, що: (а) регулює певний вид однорідних суспільних відносин; (б) являє собою певну сукупність норм, яка є відносно автономною у складі галузі права; (в) забезпечує цілісне, відносно завершене правове регулювання певного соціального феномену, вирішує ту чи іншу соціальну потребу (тобто має певну автономію); (г) має загальну мету, основну ідею (принципи); (д) використовує специфічні поняття та юридичні конструкції [9, с. 86].

З огляду на такий підхід стає очевидним, що в самому понятті закладені правотворчі критерії для оцінки ефективності того чи іншого галузевого інституту, адже йдеться про «прийоми» та «засоби» групи правових норм, які здатні / нездатні регулювати вид (сторону) однорідних тих чи інших суспільних (а саме в нашому випадку – трудових) відносин.

У Великій юридичній енциклопедії «Трудове право» (Том 11, автори О. М. Ярошенко та П. І. Жигалкін) наводиться енци-

клопедична довідка про систему трудового права. Зазначається, що така базується насамперед на підставі поділу її норм на правові інститути. Вони, зазначається в енциклопедії, націлені на регламентування певної сукупності трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. Кожен інститут трудового права являє собою відносно уособлений «блок», «агрегат» галузі трудового права. Головна функція інституту трудового права полягає в тому, що в межах своєї ділянки суспільно-трудова відносина повинні забезпечити цілісне, відносно завершене регулювання. Отже, інститут трудового права повинен володіти певним «комплексом» правових норм, за допомогою яких можна охопити всі суттєві моменти регулювання групи трудових та тісно пов'язаних із ними відносин. Як наслідок, юридичним критерієм уособленості тієї чи іншої сукупності правових норм у конкретний інститут трудового права мають слугувати такі три ознаки: (1) юридична єдність правових норм; (2) повнота регулювання певної сукупності трудових відносин; (3) уособлення норм інституту в главах, розділах, частинах та інших елементах нормативно-правових актів [3, с. 606].

У підручнику з трудового права В. І. Щербини та А. М. Соцького розкриваються деталі змісту «системи інститутів трудового права», де з поділом її на загальну й особливу частини звертається увага на те, що до загальної частини трудового права, зокрема, належать: (1) норми, які визначають завдання трудового права; (2) норми, які визначають коло відносин, що регулюють трудове право; (3) норми, які визначають зміст трудової правосуб'єктності; (4) норми, які визначають основні принципи трудового права; (5) норми, які визначають форми організації роботодавцем праці працівників та управління спільним процесом праці; (6) норми, які визначають форми участі працівників в організації праці й управління виробництвом; (7) правовий інститут колективно-договірного регулювання трудових відносин [17, с. 27–28].

У підручнику з порівняльного трудового права доволі показово розкривається особлива частина системи трудового права. Так, зазначається, що *особливу частину*

трудового права становлять правові інститути або групи норм, які регулюють певні складові трудових відносин або інші відносини, які належать до предмета трудового права. На думку правників, до інститутів трудового права, які включаються до основної частини, належать: (1) трудовий договір; (2) працевлаштування; (3) робочий час і час відпочинку; (4) нормування й оплата праці; (5) дискримінація праці та дистанційна відповідальність працівників; (6) матеріальна відповідальність сторін трудових відносин; (7) охорона праці; (8) праця жінок, молоді та осіб із зниженою працездатністю; (9) трудові спори; (10) нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства; (11) діяльність профспілок та інших органів виробничої демократії [8, с. 206–207].

Також у підручнику зазначається, що основне місце в механізмі правового регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносинами займають норми трудового права. Ба більше, з-поміж характеристики інших норм трудового права в підручнику окреслено й мету охоронних норм трудового права. Зокрема, вважається, що їх основна мета – забезпечення ефективності дієвості норм, спрямованих на регулювання відносин, що становлять предмет трудового права [8, с. 208, 209, 210]. У навчальному посібнику з теорії права є інформація, яка доповнює зазначене вище. А саме йдеться про те, що охоронні норми права встановлюють вид і міру відповідальності за порушення прав і за невиконання обов'язків [13, с. 126]. Тут, слід задатися питанням, як саме це пов'язано з ефективністю права (трудового права) і, тим більше, із формуванням ефективного інституту трудового права? Власне, які елементи можуть становити / формувати ознаку ефективності, тільки «відповідальність»? Якщо так, то, хіба один інститут «відповідальності» є центральним регулятором суспільних відносин? Хіба суб'єкт права, який вирішив заробити собі на життя працею (суспільно-корисною працею) чи, навпаки, реалізувати свої здібності, повинен фокусуватися на відповідальності? І чи в такому випадку питання відповідальності є предметом трудового договору? Відповідь, на нашу думку, однозначна – ні.

Для прикладу, доречно звернути увагу на дослідження Л. Ф. Купіної. Так, учена доводить, що підхід до системи показників ефективності норм трудового права слід виокремлювати в таких складових: первинні наслідки (ті соціальні наслідки, оцінка яких відбувається на підставі безпосередніх цілей, для яких приймаються і втілюється правова норма або чиниться певна правова дія) і вторинні наслідки (ті соціальні наслідки, настання яких нормою трудового права не передбачалося) [6-а, с. 5].

Доволі показові висновки стосовно концепції ефективності норм права, висловлені Ю. Б. Бірченко. Він зазначає: «... поряд з правовими нормами, які мають декілька цілей, зустрічаються і правові комплекси, багато норм яких мають практично лише одну загальну безпосередню ціль. Є й такі інститути і галузі, де говорити про мету конкретної норми безглуздо. Так, у багатьох випадках окрема процесуальна норма не може мати і не має самостійної цілі. В даному разі необхідний комплексний підхід: треба визначити ефективність не норми, а правового інституту в цілому або навіть галузі» [1, с. 203]. Такий підхід надає можливість визначити якраз не ефективність норми, яка може не мати сама по собі правозастосовної цінності, а саме зосередитися на комплексному підході та збагнути роль і значення, власне, як і місце ефективності самого правового інституту. Це ще раз підкреслює потребу правозастосовувача змінювати акценти з норми на інститут.

Разом із тим варто враховувати і правотворчі особливості, адже питання створення, реформації, трансформації того чи іншого інституту трудового права може мати місце у створенні, розробці тощо нового нормативно-правового акта. До прикладу, Трудового кодексу України.

Так, у преамбулі Закону України «Про правотворчу діяльність» від 24 серпня 2023 р. № 3354-IX (далі – Закон № 3354-IX від 24 серпня 2023 р.) зазначається, що цей Закон покликаний визначити «... правові та організаційні засади правотворчої діяльності, принципи і порядок її здійснення, учасників правотворчої діяльності, правила техніки нормопроекування, порядок здійснення обліку нормативно-правових актів, а також пра-

вила дії нормативно-правових актів, усунення прогалин, подолання колізій у нормативно-правових актах та здійснення контролю за реалізацією нормативно-правових актів» [12].

Аналізуючи статистику змін до основного нормативно-правового акта (далі – НПА), який регулює трудові правовідносини, а саме змін у Кодексі законів про працю України, варто звернути увагу на те, що в цьому НПА міститься із часу прийняття понад 189 змін, а також 7 рішень Конституційного Суду України [7]. За таких обставин ефективність цього НПА є доволі сумнівною, як і його інститутів, які, по суті, щоразу зазнають нормативних змін.

У проєкті нового Трудового кодексу України (далі – Трудовий кодекс) [11] міститься ряд новел і відсутні певні правові інститути, які мають місце в Кодексі законів про працю України. А саме в пояснювальній записці до проєкту Трудового кодексу України обґрунтовується питання про те, що «...необхідність прийняття Трудового кодексу України обумовлена змінами системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні, ці зміни безпосередньо пов'язані з працею. Виникла величезна низка проблем різної визначеності, що повинні вирішуватись засобами трудового права. Підготовка нового кодифікованого акта у цій сфері пояснюється також тим, що основу трудового законодавства України на сьогодні складає Кодекс законів про працю, який був прийнятий ще 10 грудня 1971 року і набув чинності з 1 червня 1972 року...» [11].

Також у пояснювальній записці до проєкту Трудового кодексу України зазначається, що «...норми проєкту Трудового кодексу спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до Європейської соціальної хартії (переглянутої) і інших міжнародно-правових актів – Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, конвенцій Міжнародної організації праці (№ 29, 81, 87, 95, 98, 100, 111, 105, 129, 131, 132, 140, 144, 154, 155, 156, 158, інші) і відповідних її рекомендацій, а також актів Європейського Союзу...» [11].

О. В. Тищенко, піддаючи науковому аналізу новий проєкт ТК України, доходить

висновку, що цей проєкт містить значну кількість дискусійних норм, які не повністю корелюються з положеннями міжнародно-правових актів, зокрема щодо визначення ознак трудових правовідносин, відсутності чіткого регулювання правового становища «працівників із сімейними обов'язками», звуженого розуміння поняття «мобінг», неналежного закріплення в положеннях проєкту Трудового кодексу механізму реалізації принципу «гарантування від незаконного звільнення» тощо [16, с. 233]. Також учена доводить, що всупереч вимогам ст. 22 Конституції України у проєкті Трудового кодексу допускається звуження змісту й обсягу існуючих прав і свобод. *До прикладу*, за змістом проєкту Трудового кодексу звужуються гарантії працівникам у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, зокрема необґрунтовано зменшуються напрями захисної та представницької функцій профспілкових організацій. У проєкті Трудового кодексу відсутні норми щодо правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників, хоча, відповідно до п. 22 ст. 92 Конституції України, виключно законами України визначаються: засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них [16, с. 233].

Тут варто звернути увагу на ті інститути права, які дістали змін (трансформуються) чи то взагалі виключаються з проєкту ТК України.

У фокусі трансформації інститутів проєкту ТК України зосереджений аналіз, який проведений громадською організацією «Трудові ініціативи». Дослідники висловилися з приводу ряду зауважень щодо проєкту ТК України та його нових інститутів. Так, у публікації цієї громадської організації зазначається, що Книга третя проєкту «регулює нову концепцію запобігання виробничим ризикам, засновану на принципах оцінювання, контролю ризиків та управління ними» [15]. Також звертається увага на недосконалість ряду норм. До прикладу: «...стаття 69 проєкту дозволяє роботодавцеві розірвати трудовий договір у зв'язку з нез'явленням працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності... Тобто, якщо ваш трудовий договір

укладений на рік і ви, наприклад, зламали кінцівку, мали оперативне втручання на хребті чи колінному суглобі і перебуваєте на лікарняному понад місяць, то роботодавець матиме право вас звільнити» [15].

М. М. Драгомерецький таким тенденціям знаходить певні пояснення. Так, учений доводить, що міжгалузеві інститути права в процесах трансформації компонентів права правових систем романо-германської правової сім'ї є одним з інструментів сучасного рівня діалогу правових культур. Встановлено, що галузева побудова права в правових системах країн законодавчого (континентального) права є ієрархією структурних рядів, що утворюють відповідні рівні системи права – первинний (елементарний), інституційний і галузевий. Вона займає весь структурний ряд або рівень системи права і в цьому сенсі не повинна поєднуватися зі структурними рядами або рівнями, де елементи виділяються з інших підстав. Враховуючи вищевикладене, можемо спостерігати використання критерію юридичної доцільності як спеціального критерію в процесі конструювання систем права, що входять до складу правових систем романо-германського права [4, с. 190].

Отже, можна відмітити, що тенденції, які відбуваються на рівні доктрини трудового права України, пояснюються трансформацією компонентів права правових систем романо-германської правової сім'ї. Разом із тим це не дає належного доктринального пояснення ефективності трансформацій, адже слід поставити під сумнів те, що завдяки трансформації одного чи декількох правових інститутів трудового права трансформується система права чи то галузь матеріального права.

З огляду на зазначене вище можемо констатувати, що в навчально-науковій літературі не ставиться питання про ефективність інститутів трудового права, натомість ідеться про ефективність доволі звужено, на рівні охоронних норм права, власне, самих норм права. Тож питання зіставлення, а отже, і правового моніторингу таких феноменів, як «інститут права (галузевий інститут)» і «норма права», пояснюється методологічною пробільністю правових досліджень та уявлень про ефективність у праві, про ефективність правотворчого процесу стосовно як «норми

права», так і «інституту права (галузевих інститутів трудового права зокрема)».

Отже, якщо в навчальному матеріалі (підручниках, посібниках) не ставиться питання про аналіз «ефективності інститутів», то, відповідно, правник не ставитиме питання й про ефективність доктрини трудового права. А це вже переходить у проблему самої ефективності правового моніторингу та правотворчості. Адже саме тут виникає доктринальний і законодавчий пробіл виявлення критеріїв ефективності інститутів трудового права, який не що інше, як «калапсує» по самій галузі трудового права в частині забезпечення ефективності правотворчими і правомоніторинговими процесами.

Безпосередньо за цим слід констатувати і ту проблему, у якій питання правового моніторингу та правотворчості не дістають відповідного правового інструментарію для належного законотворчого процесу через відсутність такого, що позначається на парадигмі моніторингу, розроблення нового нормативно-правового акта, як-от проект Трудового кодексу України. Адже не зрозуміло, за якими критеріями ті чи інші інститути права «долучились» чи то «зникли» із системи трудового права (зокрема, і проекту ТК України).

Насамкінець слід констатувати, що Закон № 3354-IX від 24 серпня 2023 р., має бути доповнений нормами, які б визначали критерії оцінки ефективності того чи

іншого інституту права в разі його зміни, появи чи трансформації.

Врешті-решт, стосовно критеріїв ефективності інститутів трудового права слід констатувати, що такі можливі через прояв у таких рівнях (етапах / процедурах):

(а) ті, які здатні забезпечити ефективність здійснення правового моніторингу на рівні *планування* розроблення нормативно-правових актів до трудового законодавства України;

(б) ті, які здатні забезпечити ефективність здійснення правового моніторингу на рівні *розроблення* проектів нормативно-правових актів до трудового законодавства України;

(в) ті, які здатні забезпечити ефективність здійснення правового моніторингу на рівні *прийняття (видання)* нормативно-правових актів до трудового законодавства України;

(г) ті, які здатні забезпечити ефективність здійснення правового моніторингу на рівні ведення *обліку* нормативно-правових актів до трудового законодавства України.

Критерії ефективності інститутів трудового права можуть визначатися через врахування правової доктрини в частині ефективності інститутів трудового права; врахування ефективності інститутів трудового права на рівні практики ЄСПЛ; врахування ефективності інститутів трудового права на рівні євроінтеграційного законодавства.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бірченко Ю. Б. Визначення поняття ефективності правових норм. *Наукові записки*. Том 19. Спец. вип. 2001. С. 203. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c449798b-fb89-4873-a484-6e68a7285fa2/content> (дата звернення 19.10.2024).
2. Велика українська енциклопедія: у 20 т. Харків : 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. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Харків : Право, 2016. Т. 11. Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. 776 с.
4. Драгомерецький М. М. Міжгалузеві інститути права у правовому розвитку : дис. ... д-ра філос. / Драгомерецький Микола Миколайович; Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2023. 213 с. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/items/996b40be-1c87-4cfc-9651-2f20ded86555> (дата звернення 19.10.2024).
5. Загальна теорія права : підручник / за заг. ред. М. І. Козюбри. Київ : Ваїте, 2015. 392 с.
6. Купіна Л. Ф. Ефективність норм трудового права : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Купіна Людмила Францівна. Одеса, 2021. 471 с.
7. 6-а. Купіна Л. Ф. Ефективність норм трудового права : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Купіна Людмила Францівна. Одеса, 2021. 40 с.

8. Кодекс законів про працю України : затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 19.10.2024).
9. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах / Іншин М. І., Мацюк А. Р., Соцький А. М., Щербина В. І. / за ред. акад. А. Р. Мацюка. 2-ге вид., змін і доп. Харків : Діса плюс. 2015. Т. 1. 1056 с.
10. Лук'янов Д. В. Теорія держави і права : посіб. для підгот. до іспитів / Д. В. Лук'янов, С. П. Погребняк, В. С. Смородинський ; за заг. ред. О. В. Петришина. Харків : Право, 2018. 196 с.
11. Правовий моніторинг як складова правотворчої та правозастосовчої діяльності : монографія / за заг. ред. О. О. Кота, А. Б. Гриняка, Н. В. Міловської. Київ : Алерта, 2023. 268 с.
12. Пояснювальна записка до Проекту Трудового кодексу України. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення 10.10.2024).
13. Про правотворчу діяльність : Закон України від 24.08.2023 № 3354-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3354-20#Text> (дата звернення 10.10.2024).
14. Оборотов Ю. М., Крестовська Н. М., Крижанівський А. Ф., Матвеева Л. Г. Теорія держави і права. Державний іспит. Харків : Одісей, 2010. С. 126.
15. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія / О. М. Римм. Львів : ГАЛИЧ-ПРЕС, 2020. 596 с.
16. Сандул Г., Кундінська І., Музиченко А. та ін. Проект Трудового кодексу 2024: ключові моменти. URL: <https://trudovi.org.ua/analytics/proekt-trudovoho-kodeksu-2024-kliuchovi-momenty/> (дата звернення 10.10.2024).
17. Тищенко О. В. Проект Трудового кодексу України: концептуальні проблеми змісту. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 7/2024. С. 228–233. URL: http://www.lsej.org.ua/7_2024/56.pdf (дата звернення 19.10.2024).
18. Щербина В. І., Соцький А. М. Трудове право України : підручник / В. І. Щербина, А. М. Соцький. Чернівці : Технодрук, 2021. 552 с.