

ЕФЕКТИВНІСТЬ ДОКТРИНИ ТРУДОВОГО ПРАВА В КОНТЕКСТІ РОЗРОБЛЕННЯ ПРОЕКТІВ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ

EFFICIENCY OF LABOR LAW DOCTRINE IN THE CONTEXT OF DEVELOPMENT OF DRAFT REGULATORY AND LEGAL ACTS

Мельник М.Б., адвокатка, к.ю.н.,

докторантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення

Навчально-науковий інститут права Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Статтю присвячено з'ясуванню проблем ефективності доктрини трудового права на етапі розроблення проектів нормативно-правових актів. У постановці цієї проблеми автором ставиться за мету віднайти можливості вдосконалити моніторинговий процес застосування у правотворчому процесі доктрини трудового права.

В ході дослідження автором з'ясовано, що проблемами «ефективності прав» переймалися лиш декілька дослідників. Зокрема, ними були досліджені доволі різні вузькі аспекти «ефективності прав», «ефективності норм права», «ефективності права загалом». Тому такі дослідження навряд чи можна на думку автора визначити як системні в контексті напрямку «розроблення нпа», адже про цей фундаментальний аспект у них не йдеться.

Досліджуючи критерії ефективності та нормотворчості у трудовому праві, автор схиляється до того, що питання розроблення проектів нормативно-правових актів лежить у площині ефективності доктрини трудового права, яка опосередковується методологією науки. За таких обставин, на думку автора відкривається шлях до вирішення проблем ефективності доктрини трудового права на етапі розроблення проектів нормативно-правових актів.

Підводячи підсумки, автор приходиться до висновку у тому, що розроблення нормативно-правового акту у трудовому праві, характеризується як специфічний правотворчий процес, що уособлюється особливою методологією застосування доктринальних положень науки трудового права. Цей процес набуває ознак ефективності саме завдяки врахуванню наукових концепцій, як фундаменту логічних юридичних алгоритмів, що притаманні для специфіки системи трудового права. Автор також констатує, що трудове право як система, в сучасних умовах, обов'язково повинна враховувати інститути євроінтеграції, стандарти у яких вказують на ефективність розроблення нормативно-правового акту у трудовому праві.

Ефективність розроблення нормативно-правових актів, на думку автора, повинна ґрунтуватися на міжгалузевих та міждисциплінарних елементах, та ґрунтуватися на основі сучасних тенденцій трансформації системи права, а саме: застосування доктрини інформаційного права, доктрини права ІТ тощо.

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

The article is devoted to clarifying the problems of the effectiveness of the doctrine of labor law at the stage of the development of projects of normative legal acts. In posing this problem, the author aims to find opportunities to improve the monitoring process of the application of the doctrine of labor law in the law-making process.

In the course of the research, the author found out that only a few researchers were concerned with the problems of "effectiveness of rights". In particular, they investigated rather narrow aspects of "effectiveness of rights", "effectiveness of legal norms", "effectiveness of law in general". Therefore, in the opinion of the author, such studies can hardly be defined as systematic in the context of the direction of "development of the NPA", because they do not talk about this fundamental aspect.

Researching the criteria of efficiency and rule-making in labor law, the author is inclined to the fact that the issue of developing draft regulations lies in the plane of the effectiveness of the doctrine of labor law, which is mediated by the methodology of science. Under such circumstances, in the opinion of the author, the way to solve the problems of the effectiveness of the doctrine of labor law at the stage of development of projects of regulatory legal acts opens up.

Summing up, the author comes to the conclusion that the development of a normative legal act in labor law is characterized as a specific law-making process, which is embodied by a special methodology of applying the doctrinal provisions of the science of labor law. This process acquires signs of efficiency precisely due to the consideration of scientific concepts as the foundation of logical legal algorithms inherent in the specifics of the labor law system. The author also states that labor law as a system, in modern conditions, must take into account the institutions of European integration, the standards of which indicate the effectiveness of the development of a normative legal act in labor law.

According to the author, the effectiveness of the development of normative legal acts should be based on interdisciplinary and interdisciplinary elements, and be grouped on the basis of modern trends in the transformation of the legal system, namely: the application of the doctrine of information law, the doctrine of IT law, etc.

Key words: law-making, legal monitoring, labor law, effectiveness of law, legal doctrine, development of NPA.

Вступ. Постановка питання про ефективність розроблення нормативно-правового акту, як джерела трудового права, нерозривно пов'язана із доктриною трудового права, її станом спроможності, специфікою формування доктрини, методологією отримання наукового результату, власне – школою трудового права, правовою культурою.

Звужуючи проблему палітри задіяних сфер можливого правотворчого процесу над проблемою розроблення нпа, як джерела трудового права, насамперед, важливо зосередитись на підняті проблеми саме «розроблення», та здатності «галузевої доктрини», як певного доктринального правотворчого інструменту, забезпечити процес «розроблення».

Стан дослідження. Проблемами розроблення не стільки нпа скільки безпосередньо «правової доктрини» переймалося чимало вчених-дослідників. Посеред них можливо виокремити В. І. Семініхіна («Правова доктрина: поняття та особливості», наукова стаття, 2009; «Правова

доктрина: загальнотеоретичний аналіз», наукова доповідь, 2012) [21, с. 127–139; 22], О. Б. Северінову («Правова доктрина та її застосування в сучасних умовах європейської міждержавної інтеграції», наукова стаття, 2019) [20, с. 32–38], М. В. Кармаліта («Правова доктрина – джерело (форма) права», кандидатська дисертація, 2011) [9], Є. Євграфову («Доктрина у правовій науці і юридичній практиці», наукова стаття, 2013) [7, с. 52–62], тощо.

Проблемами «ефективності прав» переймалися декілька дослідників. Зокрема, ними були досліджені доволі різні вузькі аспекти «ефективності прав», «ефективності норм права», «ефективності права загалом». Тому такі дослідження навряд чи можна визначити як системні в контексті напрямку «розроблення нпа», адже про цей фундаментальний аспект у них не йдеться.

Посеред таких, доречно вказати на основні наукові дослідження, які частково стали підґрунтям розроблення

піднятої нами проблематики у трудовому праві України. А саме, предметно слід звернути увагу на те, що у трудовому праві, проблемам ефективності було присвячене дисертаційне дослідження Л. Ф. Купіної за темою «Ефективність норм трудового права» (докторська, 2021) [10; 11]. Заслугує на особливу увагу й дисертація Д. І. Сірохи «Нормативність суб'єктів трудового права» (докторська, 2021) [24], оскільки така пов'язана із правотворчим процесом. Не було б зайвим виокремити й дослідження І. А. Богдан. Дослідниця на рівні монографічного дослідження здійснила науковий пошук у напрямку «Прав працівника на творчість та його захист» («Право працівника на творчість та його захист», монографія, 2021 р.) [1], тощо.

Натомість, в частині проблем євроінтеграції та доктрини, на наш погляд, була активно змодельована проблема у дослідженні О. М. Рим у її праці «Трудове право Європейського Союзу» (монографія, 2020) [19].

Зрештою, аналіз стану піднятих проблем свідчить, що питання безпосереднього «розроблення нпа» з точки зору правозастосування доктрини права у трудовому праві, комплексно на сьогодні не досліджено, адже ті чи інші проаналізовані дослідження не містять відповіді питання «розроблення нормативно-правових актів на основі доктрини трудового права». Це і спонукає нас до постановки відповідного завдання.

Постановка завдання. Метою даної статті є з'ясування проблем ефективності доктрини трудового права на етапі розроблення проектів нормативно-правових актів. Це сприятиме появі можливості вдосконалити моніторинговий процес застосування у правотворчому процесі доктрини трудового права.

Виклад основного матеріалу. В. І. Семініхін за результатами дослідження ознаки, структури та поняття правової доктрини приходять до висновку у тому, що «... правову доктрину можна визначити як зумовлену характером правової культури суспільства цілісну і логічно узгоджену сукупність визнаних юридичною (насамперед академічною) спільнотою ідей та наукових поглядів на право, що є основою професійної правосвідомості і концептуальним підґрунтям нормотворчої, правозастосовної, правотлумачної діяльності. Доктрина є невід'ємною складовою частиною будь-якої розвинутої правової системи, де сформований клас професійних юристів, створений комплекс спеціальних правових текстів, існують віддиференційовані від інших сфер суспільної діяльності професійні юридичні практики...» [23, с. 34].

Є. Євграфова зазначає, що у правозастосовній діяльності доктрина/наука насамперед пов'язана з праворозумінням, досягненням адекватної інтерпретації положень закону чи іншого нормативно-правового акта. Йдеться про досить складний професійно-інтелектуальний пізнавальний творчий процес. У правознавстві такий процес, як зазначалось раніше, позначається терміном «доктринальне (наукове) тлумачення», спрямованість якого полягає в науковому з'ясуванні дійсного смислу і цілей правових норм, яке дається шляхом напруженого пошуку і всебічного наукового аналізу положень закону [7, с. 60].

Натомість, Я. Я. Мельник дещо по іншому акцентує увагу при дослідженні правової доктрини в контексті правотворчості. Він доводить, що «... правова доктрина та правотворчість є системними явищами та належать до системи права, адже такі феномени, відображають дослідницьку діяльність учасників правотворчого процесу, результати якого постають як *документами юридичного прогнозування*, що містять науковий результат, що врешті рещт констатує факт відношення до системи правотворення, а відтак, до системи права...» [13, с. 41].

У ч. 1 ст. 8 Законі України «Про міжнародне приватне право» від 23 червня 2005 р. № 2709-IV (*надалі* – Закон № 2709-IV від 23 червня 2005 р.) визначено, що «...при

застосуванні права іноземної держави суд чи інший орган встановлює зміст його норм згідно з їх офіційним тлумаченням, практикою застосування і доктриною у відповідній іноземній державі...» [16].

Гідно частини першої Преамбули Закону України «Про правотворчу діяльність» від 24 серпня 2023 р. № 3354-IX (*надалі* – Закон № 3354-IX від 24 серпня 2023 р.), визначено, що «... приймається з метою впорядкування правотворчої діяльності в Україні, посилення взаємодії між учасниками правотворчої діяльності у процесі підготовки нормативно-правових актів, а також контролю за їх реалізацією, забезпечення участі громадянського суспільства у правотворчій діяльності та якості законодавства України...» [17]. Також, у ч. 1 ст. 31 Закону № 3354-IX від 24 серпня 2023 р., визначається поняття «техніка нормопроєктування». Під ним пропонується розуміти «... сукупність техніко-правових засобів, способів, прийомів та методів, за допомогою яких створюється проект нормативно-правового акта...» [17]. Питання про зміст та сутність «техніка нормопроєктування», якраз повинно лежати ключі ефективних підходів до розроблення проектів нормативно-правових актів.

В енциклопедичній довідці зазначається, що «нормотворча технологія» – це система правил застосування способів та засобів створення, конструювання та коригування нормативно-правових приписів на відповідних стадіях нормотворчого процесу [2, с. 352].

Також, в енциклопедії зазначається, що використовуючи такі критерії, як зміст та форма джерела права, на створення якого спрямована нормотворчість, техніко-технологічні вимоги можна диференціювати на формальні та змістовні. Також, зазначається, що серед формальних вимог доцільно виокремлювати насамперед такі: правила вибору юридичної форми; правила структурної організації тексту (розміщення нормативного матеріалу в статтях, розділах, главах, частинах та інш. структурних підрозділах, їх взаємоузгодження, дотримання реквізитних вимог тощо); правила встановлення відповідності нових джерел чинній системі джерел права за формальними показниками; правила встановлення компетенцій суб'єктів нормотворення. До змістовно-технічних вимог пропонується відносити: встановлення соціальних факторів, які обумовлюють нормативно-правову регламентацію; виявлення соціальних інтересів, створення механізму їх узгодження та ін.; встановлення відповідності логічним принципам, законам та прийомам змісту нормативно-правових приписів, зокрема структурі норми права, системи права; встановлення відповідності змісту мовним вимогам; встановлення відповідності змісту проєктованих нормативно-правових приписів приписам чинної системи джерел права; фіксації у нормативно-правових приписах не лише прав та обов'язків суб'єктів, а й механізмів їх реалізації та забезпечення [2, с. 357–358].

У підручнику С. В. Венедіктова із «Трудового права України» розглядаються «джерела трудового права України». Зокрема, зазначається, що «...будь яка галузь права становить сукупність юридичних норм, що виражені у формі певних актів (законів, указів, постанов, розпоряджень, наказів, інструкцій), та, зазвичай, узагальнюються єдиним терміном «джерела права». Такі норми не виникають самі по собі, а створюються відповідними органами, спектр повноважень яких є досить широким та залежить від компетенції у сфері нормотворчої діяльності.. Тому, як зазначається у підручнику, якщо звернутися до трудового права, то можна побачити, що його джерела є дуже своєрідними. Це обумовлено тим, що вони формуються і діють на всіх рівнях організації суспільства, починаючи від держави в цілому і закінчуються окремим суб'єктом господарювання або фізичною особою – роботодавцем; містять як загальні норми, так і норми спеціальної дії, що поширюються на окремі категорії працівників, специфічні

фактори виробництва, кліматичні умови тощо; повинні враховувати інтереси як держави так і безпосередньо сторін трудових правовідносин; підлягають саморегенерації, тобто, можуть реагувати та оновлюватися залежно від соціальних, економічних, політичних та інших обставин, що постійно виникають у суспільстві [3, с. 41].

Л. Ф. Купіна, досліджуючи проблеми ефективності норм трудового права зазначає, що під поняттям «показників ефективності реалізації норм трудового права», слід розуміти наочні підтверджені конкретними кількісними та якісними параметрами даних, за допомогою яких можна сформулювати уявлення про досягнення поставлених нормами трудового права цілей, і, відповідно, про дієвість або недієвість таких норм [11, с. 5]. Також, дослідниця пропонує критеріями ефективності правової норми вважати: (а) цілі правового регулювання, визначені законодавцем при формулюванні норми права; (б) результат дії норми права; (в) наявність доведеного причинного зв'язку між результатом, що наступив, та дією конкретної правової норми; (г) наявність реальної можливості для реалізації правової норми; (д) внутрішні властивості правових норм; (ж) рівень правосвідомості та правової культури суспільства; (з) мотиви правозастосування та, як наслідок, індивідуальна діяльність суб'єкта правозастосування по реалізації норми прав; та (й) часові, матеріальні, кадрові та інші затрати, які були понесені для реалізації норми права [12, с. 55–56].

Д. І. Сіроха, переймаючись дослідженням нормотворчості суб'єктів трудового права зазначає, що фактори, які впливають на ефективність нормотворчості суб'єктів трудового права, слід розділяти на дві групи: об'єктивні та суб'єктивні. До *об'єктивних факторів* доцільно відносити: (1) відсутність концепції розвитку законодавства про працю та регулювання відносин, пов'язаних із працею, що сприяла б юридичній визначеності динаміки трудового права загалом та регулюванню відносин, пов'язаних з приводу праці зокрема; (2) наявність постійних динамічних змін суспільних відносин у сфері праці та формування нових кризових явищ, що загрожують соціальній безпеці працівників та економічній безпеці роботодавців; (3) недостатність сучасної теорії нормотворчого процесу суб'єктів трудового права та теорії правового регулювання відносин з атиповими працівниками; (4) відсутність єдиних правил та стандартів нормотворчої діяльності суб'єктів трудового права, особливо на локальному рівні. Натомість, дослідник, щодо *суб'єктивних факторів*, виносить: (1) недостатню знань щодо принципів, правил, стандартів нормотворчої діяльності, особливо на локальному рівні; (2) низький рівень правової культури суб'єктів нормотворчої діяльності у сфері праці; (3) формальність впливу громадянського суспільства, профспілкових організацій, організацій роботодавців на нормотворчий процес на державному рівні, а також профспілок, трудового колективу на нормотворчий процес локального рівня [25, с. 352–353].

З прагматичної точки зору можемо вказати на те, що якраз питання розроблення проектів нормативно-правових актів лежить у площині ефективності доктрини трудового права, яка опосередковується методологією науки.

У словнику із філософії питання «методології науки» присвячена окрема енциклопедична довідка. Зокрема, зазначається, що «методологія науки» «... являє собою концептуальну обробку методологічної свідомості, засобів та результатів конкретних наук, застосовуючи для цього інструментарій, вироблений філософією, математикою, логікою, психологією, семіотикою тощо. Вона, – зазначається в статті, – є систематичною концептуальною реконструкцією методологічної свідомості на основі базових принципів, які відбивають наукову практику в її закономірностях і необхідних формах...» [29, с. 374–375]. Окрім того, методологія науки «... вивчає закономірний і оптимальний зв'язок наукового результату і засобів

його досягнення, з'ясовує сутність пізнавального інструментарію і межі його продуктивного застосування, ефективність та відповідність задачі, що має бути розв'язана, визначає його порівняльну пізнавальну цінність. Оскільки деякі способи та прийоми отримання нових знань використовуються стихійно, неусвідомлено, а тому неявно, то методологія науки не обмежується розглядом лише методологічної свідомості, а піддає методологічному аналізу результативну сферу науки – наукове знання, в якому згасла наукова діяльність і в якому відбиті не тільки об'єкт, а й спосіб його пізнання [29, с. 374–375]. Тому сучасна методологія науки вивчає широке поле наукового знання, його структуру, організацію, різноманітні моделі, форми систематизації та об'єктивної репрезентації. А самі по собі методологічні дослідження охоплюють динаміку та розвиток наукового знання, його історичні, логічні та функціональні типи, форми спадкоємності, концептуальні та формальні реконструкції відповідно до критеріїв наукової раціональності, здійснюють аналіз мови науки, аналізують на всіх рівнях понятійний каркас науки та її окремих дисциплін, з'ясовують засади розгортання наукового...» [29, с. 374–375].

У ч. 3 ст. 29 Закону № 3354-IX від 24 серпня 2023 р. визначено, що «...розроблення проекту нормативно-правового акта включає такі етапи, як от: (1) підготовка тексту проекту нормативно-правового акта, пояснювальної записки та інших супровідних документів до нього; (2) здійснення оцінки впливу проекту нормативно-правового акта на суспільні відносини з викладенням її результатів у пояснювальній записці; (3) здійснення оцінки відповідності проекту нормативно-правового акта зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції та праву Європейського Союзу (*acquis EC*) (*курсив власний* – М. М.); (4) організаційно-технічне забезпечення підготовки проекту нормативно-правового акта; (5) проведення публічних консультацій (крім випадків, передбачених законом); (6) погодження проекту нормативно-правового акта з відповідними органами державної влади, органами місцевого самоврядування у випадках, встановлених законом...» [16]. У даному контексті законодавчого закріплення вимог до «розроблення», цікавим та сучасним елементом правотворчості слід вважати питання, які визначені п. 3 (*acquis EC*). Звідси, слід звернути увагу на наступний міжнародно-правовий документ.

Так, в ст. 374 **Угоді про асоціацію між Україною з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони** (*надалі* – Угода) (Глава 9 «Співробітництво у сфері науки та технологій») закріплено положення про те, що «...сторони розвивають та посилюють наукове та технологічне співробітництво з метою як наукового розвитку як такого, так і зміцнення свого наукового потенціалу для вирішення національних та глобальних викликів. Сторони докладають зусиль для досягнення прогресу в набутті наукових та технологічних знань, важливих для забезпечення сталого економічного розвитку, шляхом розвитку дослідних потужностей та людського потенціалу. Накопичення та обмін науковою інформацією сприяють підвищенню конкурентоспроможності Сторін шляхом розширення можливостей їх економіки щодо набуття та використання знань для комерціалізації нових продуктів та послуг. Врешті-решт, Сторони розвивають свій науковий потенціал з метою дотримання глобальної відповідальності та зобов'язань у таких сферах, як охорона здоров'я, захист навколишнього середовища, зокрема зміна клімату, та інші глобальні виклики...» [28].

В додаток до цього, доцільно звернути увагу і на зміст ст. 375 Угоди. У ній йдеться про те, що «...Співробітництво враховує діючі рамки співробітництва, встановлені Угодою про співробітництво у сфері науки і технологій між Україною та Європейським Співтовариством,

а також мету України до поступового наближення до політики та права ЄС у сфері науки і технологій... Співробітництво між Сторонами спрямовується на сприяння залученню України до Європейського дослідницького простору. ... Таке співробітництво сприяє Україні у підтримці реформування та реорганізації системи управління науковою сферою та дослідних установ (зокрема в розвитку її потенціалу щодо розвитку науки і технологій) з метою сприяння розвитку конкурентоспроможної економіки та суспільства, яке базується на знаннях...» [28]. Також, за ст. 376 Угоди сконструйована таким чином: «... співробітництво забезпечується, зокрема, шляхом: (а) обміну інформацією щодо політики Сторін у сфері науки та технологій; (б) участі у наступній Рамковій програмі ЄС з досліджень та інновацій «Горизонт 2020»; (с) спільної реалізації наукових програм та дослідної діяльності; (d) спільного дослідження діяльності, спрямованої на заохочення наукового прогресу, трансферу технологій та ноу-хау; (е) навчання шляхом реалізації програм обміну для дослідників та спеціалістів; (f) організації спільних заходів щодо наукового та технологічного розвитку; (g) вжиття заходів, спрямованих на розвиток сприятливих умов для проведення досліджень та впровадження нових технологій, а також належного захисту інтелектуальної власності результатів досліджень; (h) активізації регіонального та іншого міжнародного співробітництва, зокрема в Чорноморському контексті та в рамках багаторонних організацій, зокрема Організації Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО), Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) та Великої Вісімки (G8), а також у контексті багатосторонніх угод, наприклад Рамкової конвенції ООН про зміну клімату 1992 року; (i) обміну досвідом у сфері управління науково-дослідними установами з метою розвитку та покращення їхніх спроможностей щодо здійснення та участі у наукових дослідженнях...» [28].

Враховуючи імплементаційні норми нпа, як джерело права ЄС та України у призмі трудового права, важливо звернути увагу на доктринальні положення, власне, як на контекст методології застосування «доктрини», так і на сферу самих доктринальних розробок у євроінтеграції та можливості їх правозастосування.

Виходячи із цього аспекту, варто звернути увагу і на дослідження О. М. Рим. Так, вчена приходить до одного із таких висновків, зазначаючи, що «... трудове право ЄС є одним із небагатьох галузевих утворень, які в сукупності формують систему права Європейського Союзу.» [19, с. 476]. На перший погляд, вчена веде мову про «трудова право ЄС, як доктринальну розробку, галузеву систему знань про трудові правовідносини, принципи, інститути тощо.

Проте на нашу думку її дослідження містить певні вади, адже не визначає доктрину як результат права ЄС в об'єктивному розумінні. Складається таке враження, що попри аналіз і опирання на фундамент нормативно-правових актів, десь «губляться» (зникають) вчення, на основі яких було сформоване таке «право» (позитивне). Адже до джерел комунітарного трудового права Європейського Союзу вона відносить форми лише зовнішнього вираження норм трудового права як об'єктивних результатів дійсності уповноважених суб'єктів нормотворення, що безпосередньо встановлюють б трудові права та обов'язки чи опосередковано впливають на правове забезпечення трудових відносин на рівні Європейського Союзу [19, с. 481]. Зокрема, до них вона відносить: «...установчі договори ЄС та акти, що їх доповнюють чи змінюють; Хартія основоположних прав ЄС; міжнародні угоди, які укладені ЄС із третіми державами та міжнародними організаціями; загальні принципи права ЄС; регламенти, директиви та рішення; рішення Суду ЄС; акти соціальних партнерів; інші правові документи, що впливають на формування і реалізацію права ЄС...» [19, с. 481–482].

Чи можна за таких обставин вести мову про повноцінну можливість щодо розробки нормативно-правових актів, до прикладу, в контексті гармонізації законодавства ЄС у законодавство України?, – на нашу думку, ні.

Тому, у протигагу результатам дослідження О. М. Рим, доцільно до-визначити наступні елементи «джерел трудового права ЄС», які можуть бути виражені у формі доктрини міжнародного права. Такий підхід однозначно сфокусує увагу на довершенні питання розробки нпа на основі доктрини трудового права (міжнародного), чим визначить відповідне місце її у правозастосовному процесі.

Так, на думку О. Б. Северінової, яка аналізує місце та особливості практичного застосування правової доктрини в системі джерел права сучасних європейських держав, приходять до таких висновків, а саме: «... (а) правова доктрина складає фундамент праворозуміння, через яке здійснює безпосередній вплив на правотворчість та правозастосування, знаходячи формалізацію в текстах нормативно-правових та індивідуальних правових актів, а тому правову доктрину можна розглядати як джерело права в широкому значенні причин та умов його походження, а також соціальних факторів, що впливають на його позитивний зміст; (б) як формально-юридичне джерело правова доктрина може розглядатися за умови наявності прямих посилань на наукові праці в національних судових актах, що залежить від концептуального ставлення публічної влади конкретної держави до можливості її офіційного застосування; (в) правову доктрину як самостійне джерело (форму) права слід відрізнити від нормативно-правових актів в аналогічному назвою, оскільки законодавчі акти, що мають у назві термін «доктрина», за своєю правовою природою є саме класичними нормативно-правовими актами, і в такій функції належать до системи джерел права відповідної держави...» [20, с. 36–37].

У ст. 38 Статуту Міжнародного суду ООН зазначено, що правова доктрина визнається як джерело міжнародного права. Зокрема у цій статті це положення відображається так: «... Суд, який зобов'язаний вирішувати передані йому суперечки на підставі міжнародного права, застосовує: ... доктрини найбільш кваліфікованих фахівців з публічного права різних націй як допоміжний засіб визначення правових норм...» (переклад власний – М. М.) [27].

В той же час, у ст. 8 Закону України «Про міжнародне приватне право» від 23 червня 2005 р. № 2709-IV (надалі – Закон № 2709-IV від 23 червня 2005 р.) також врегульоване питання щодо застосування правової доктрини до правовідносин, які ускладненні іноземним елементом, зокрема, і трудових правовідносин [16; 18].

Натомість, на думку М. М. Драгомерецького, який проводив дослідження в царині міжгалузевих інститутів права «... можна констатувати поступове взаємопроникнення, конвергенцію романо-германського права та англо-американського, що супроводжується підвищенням ролі та значення судового прецеденту в переважній більшості держав – членів Європейського Союзу. Це обумовлено спільністю історичних коренів обох систем: вони впливають із римського права і того правового порядку, який встановився згодом у Європі, а також аксіоми про належність складових частин до єдиного права, яке є загальноцивілізаційним надбанням. Зазначені процеси здійснюються, в тому числі, з активним використанням позитивного арсеналу міжгалузевих інститутів права...» [6, с. 189]. Такий підхід вказує на певні трансформаційні процеси, які повинні взятись до уваги на рівні «розроблення» нормативно-правового акту у трудовому праві України.

Варто звернути й увагу на наукову статтю Н. В. Міловської, яка була присвячена проблемам етапів розроблення проекту нормативно-правового акта. У цьому дослідженні вчена визначила основні етапи розроблення проекту нормативно-правового акта, як важливої стадії правотворчого процесу та здійснено їх характеристику [14, с. 24]. За

результатами проведеного наукового дослідження, вчена приходить до цілком слушних висновків, стверджуючи, що «...одним з першочергових завдань, що дозволить покращити чинне національне законодавство, є необхідність вирішення питань ефективного, якісного та послідовного розроблення проектів нормативно-правових актів, дотримання вимог нормопроектної техніки. Чітко налагоджена нормотворча технологія здатна забезпечити не тільки належну якість і ефективність нормативно-правових актів, але й забезпечити їх позитивний вплив на політичні, економічні та соціальні процеси, що відбуваються в державі. ...» [14, с. 31].

Д. І. Сіроха не без підстав зазначає, що «... стадія нормотворчого процесу суб'єктів трудового права – це нормативно закріплений або вироблений теорією та практикою самостійний, логічно завершений етап, на якому реалізується певна група відносин і пов'язані з ними однакові за своїм характером та змістом організаційно-технічні дії, направлені на розробку та прийняття нормативних актів, можна констатувати, що процес нормотворення в галузі праці охоплює два етапи: підготовку нормативного акта та його прийняття, які спільно узагальнюють 6 стадій: (1) нормотворчої ініціативи; (2) розробки; (3) обговорення; (4) офіційного погодження; (5) прийняття та (6) набуття чинності нормативного акта...» [26, с. 185–193].

Зрештою, не було б зайвим звернути увагу на інші, міжгалузеві доктрини, її концепції та потенціал, тенденції розвитку. Бо, *до прикладу*, сучасний глобалізаційні та інформаційні процеси, так чи інакше (власне – безпосередньо) стосуються і доктрини трудового права. Очевидно, що трудове право, як доктринальна концепція, повинно затребувати та «вживити» новітні наукові розробки у сфері права у доктрину трудового права. Саме так, за таких обставин доктрина трудового права буде ефективною в контексті розробки того чи іншого нормативно-правового акту.

Ось, *до прикладу*, Д. Д. Позова за результатами дослідження приходить до висновку стосовно того, що «...особливості інформаційно технологічних відносин зумовлюють те, що за інтенсивністю свого розвитку вони завжди випереджатимуть законотворчий процес. У зв'язку з цим побудова системи джерел їх правового регулювання має бути спрямована на подолання можливих прогалів, з одного боку, та, з іншого боку, давати учасникам цих відносин змогу самостійно врегулювати свої відносини з дотриманням загальних засад законодавства [15, с. 93–96].

У правозастосовній практиці, юристи до новітніх тенденцій у сфері ІТ та трудового права зазначають наступне.

Так, на підставі розгляду проблем правового регулювання трудових відносини з ІТ-спеціалістами рекомендують «... компаніям уникати застосування наднормових робіт та не дозволяти їх при виконанні завдань, які ставляться перед програмістами. Існують варіанти/можливості забезпечення цілодобової роботи ІТ-компанії силами ІТ-спеціалістів без порушення трудового законодавства та прав найманих працівників шляхом встановлення гнучкого графіка роботи з підсумованим обліком робочого часу, шляхом переведення ІТ-спеціалістів на роботу за графіками змінності, а також шляхом оформлення ІТ-спеціалістів такими, що працюють на умовах ненормованого робочого дня. Кожен з наведених режимів роботи потребує виконання роботодавцем певних умов щодо його оформлення, встановлення та застосування, проте вважається законним ...» [5]. Сама по собі поява «рекомендацій», на нашу думку, вказує на прогалини законодавства, колізії чи неефективність правореєгативного процесу.

Вчені дослідники проблем інноваційних форм організації праці в умовах діджиталізації економіки України

(О. М. Ярошенко, О. Г. Серeda, Л. Ю. Малога та інші) зазначають, що «...на практиці виникає чимало проблем щодо особливостей запровадження цих інноваційних форм організації праці, зокрема, – чи вносити зміни до правил внутрішнього трудового розпорядку у зв'язку із запровадженням гнучкого режиму, дистанційної чи надомної праці; чи зазначати в наказі про прийняття на роботу, що працівник працюватиме за гнучким режимом; чи погоджувати запровадження гнучкого режиму, надомної чи дистанційної праці з профспілкою; чи укласти письмові договори з працівниками, яким встановлюють гнучкий режим та, та які працюють на умовах дистанційної чи надомної праці; чи встановити гнучкий режим для працівників, які працюють позмінно або за ненормованого робочого дня; чи має право роботодавець звільнити працівника з гнучким режимом, дистанційною чи надомною працею за прогул та як контролювати роботу дистанційних, надомних працівників із гнучким режимом та інш...» [8, с. 6].

На «трибуні молодих учених» є певні дослідження у сфері ІТ працівників. Зокрема, автори (Н. М. Галкіна, Д. Р. Ковальчук, А. Ю. Кундій) дослідження приходять до висновку у тому, що «...Питання захисту конфіденційної інформації є важливою складовою у механізмі регулювання трудових праввідносин ІТ-працівників в Україні. Пропонуємо на підприємствах розробляти Положення про захист конфіденційної інформації, щоб попередити витік інформації, яка захищається, а також встановити межі, згідно з якими працівник буде розуміти, яку робочу інформацію потрібно зберігати в секреті та з якою метою...» [4, с. 337].

Зазначені висновки вкотре наочно вказують на те, що «законодавство» та розвиток інформаційних технологій по суті не співпадає, а правова доктрина та практика мають потенціал для пояснення та доврегулювання правореєгативних механізмів, а відтак, можуть слугувати для «розроблення» ефективної правозастосовної моделі. Тому, з точки зору правової доктрини, вони якраз і слугують інструментом та основою для «розроблення» ефективних нормативно-правових актів у трудовому праві України, адже засновані на тенденціях практики, проаналізовані на системному рівні доктринально.

Висновки. Таким чином, в межах висновків, доцільно констатувати, що розроблення нормативно-правового акту у трудовому праві, характеризується як специфічний правотворчий процес, що уособлюється особливою методологією застосування доктринальних положень науки трудового права. Цей процес набуває ознак ефективності саме завдяки врахуванню наукових концепцій, як фундаменту логічних юридичних алгоритмів, що притаманні для специфіки системи трудового права. Трудове право як система, в сучасних умовах, обов'язково повинна враховувати інститути євроінтеграції, стандарти у яких вказують на ефективність розроблення нормативно-правового акту у трудовому праві.

Враховуючи критерії ефективності та нормотворчості у трудовому праві, слід констатувати і те, що питання розроблення проектів нормативно-правових актів лежить у площині ефективності доктрини трудового права, яка опосередковується методологією науки. Саме за таких обставин, відкривається шлях до вирішення проблем ефективності доктрини трудового права на етапі розроблення проектів нормативно-правових актів.

Таким чином, ефективність розроблення нормативно-правових актів повинна ґрунтуватися на міжгалузевих та міждисциплінарних елементах, та групуватись на основі сучасних тенденцій трансформації системи права, а саме: застосування доктрини інформаційного права, доктрини права ІТ тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Богдан І.А. Право працівника на творчість та його захист. Монографія/ Богдан Ірина. Київ: Норма права, 2021. 176 с.
2. Велика українська енциклопедія: у 20 т. 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.юрід. ун-т імені Ярослава Мудрого. 2017. 952 с.
3. Венедіктов С.В. Трудове право України: підручник/ С.В. Венедіктов. Київ: «Видавництво Людмила», 2021. 216с.
4. Галкіна Н.М., Ковальчук Д.Р., Кундій А.Ю. Правове регулювання трудових відносин ІТ-працівників в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 11/2022. С. 332–337. URL.: http://sej.org.ua/11_2022/78.pdf (дата звернення 29.10.2024).
5. Гудій В. Трудові відносини з ІТ-спеціалістами: працевлаштування, режим роботи, іноземні фахівці. *Юридична газета онлайн*. 02 липня 2019, 15:54. URL.: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/trudovi-vidnosini-z-itspecialistami-pracevlashtuvannya-rezhim-roboti-inozemni-fahivci.html> (дата звернення 29.10.2024).
6. Драгомерецький М.М. Міжгалузеві інститути права у правовому розвитку: дис... доктора філософ. / 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 29.10.2024).
7. Євграфова Є. Доктрина у правовій науці юридичної практики. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2013. № 2. С. 52–62.
8. Інноваційні форми організації праці в умовах діджиталізації економіки України: теоретико-прикладний нарис: монографія/ О.М. Ярошенко, О.Г. Серета, Л.Ю. Малюга, О.Є. Луценко, О.В. Таможанський; за заг.ред.проф. О.м. Ярошенка. Харків: Юрлайт, 2023. 240 с.
9. Кармаліта М.В. Правова доктрина – джерело (форма) права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ: КНУ ім. Т. Шевченка, 2011. 21 с.
10. Купіна Л.Ф. Ефективність норм трудового права: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 / Купіна Людмила ранцівна. Одеса, 2021. 471 с.
11. Купіна Л.Ф. Ефективність норм трудового права: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 / Купіна Людмила Францівна. Одеса, 2021. 40 с.
12. Купіна Л.Ф. Критерії ефективності правових норм. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*, 2017. №32. С.51–57. URL.: <https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/24317/Kupina.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення 29.10.2024).
13. Мельник Я.Я. Доктрина правотворчості як окремий елемент системи права. *Нове українське право*. № 3. 2024. С. 32–43. DOI: <https://doi.org/10.51989/NUL.2024.3.4> (дата звернення 29.10.2024).
14. Міловська Н.В. Етапи розроблення проекту нормативно-правового акта. *Нове українське право*. Вип. 3, 2024. С. 24–31. URL.: <http://newukrainianlaw.in.ua/index.php/journal/article/view/611/555> (дата звернення 29.10.2024).
15. Позова Д.Д. Система джерел правового регулювання інформаційно-технологічних відносин. *Часопис цивілістики*. 2017. Вип. 24. С. 93–96. URL.: <https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/bd4445af-c7af-4332-998b-1c5b3b1d7a41/content> (дата звернення 29.10.2024).
16. Про міжнародне приватне право: Закон України від 23 червн. 2005 р. № 2709-IV. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text> (дата звернення 29.10.2024).
17. Про правотворчу діяльність: Закон України від 24 серп. 2023р. № 3354-IX. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3354-20#Text> (дата звернення 29.10.2024).
18. Про міжнародне приватне право: Закон України від 23 червн. 2005 р. № 2709-IV. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text> (дата звернення 29.10.2024). Про Міжнародне приватне право. Науково-практичний коментар Закону / За ред. доктора юридичних наук, проф. А.Довгерта. Х.: ТОВ «одісей», 2008. 352 с.
19. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу: монографія/ О.М. Римм. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
20. Северінова О.Б. Правова доктрина та її застосування в сучасних умовах європейської міждержавної інтеграції. *Правовий часопис Донбасу*. № 4 (69) 2019. С. 32–38. URL.: <https://jd.dnuvs.in.ua/wp-content/uploads/2022/01/4-s%D1%94v%D1%94rinoa.pdf> (дата звернення 29.10.2024).
21. Семініхін В.І. Правова доктрина: поняття та особливості. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. Випуск 18 2009. С. 127–139. URL.: https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/2570/1/Semenikhin_127.pdf (дата звернення 29.10.2024).
22. Семініхін І.В. Правова доктрина: загальнотеоретичний аналіз/ І.В. Семініхін; наук. ред. О.В. Петришин. Х.: Юрайт, 2012. 88с.
23. Семініхін І.В. Правова доктрина: поняття, ознаки, структура. *Проблеми законності*. 2016. Вип. 132. С. 26–36. URL.: <https://core.ac.uk/download/pdf/233584168.pdf> (дата звернення 29.10.2024).
24. Сіроха Д.І. Нормативність суб'єктів трудового права: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 / Сіроха Дмитро Ігорович. Київ, 2021. 40с. URL.: https://scc.knu.ua/upload/iblock/acc/14h13u8yc4zs1kkdije0lrhgse43hqrf/aref_%D0%A1%D1%96%D1%80%D0%BE%D1%85%D0%B0%20%D0%94.%D0%86_new.pdf (дата звернення 29.10.2024).
25. Сіроха Д.І. Нормотворчість суб'єктів трудового права: проблеми теорії та практики: монографія. Київ: Видавництво Людмила, 2020. 394с.
26. Сіроха Д.І. Стадії нормотворчого процесу суб'єктів трудового права: теоретико-правовий аспект. *Публічне право*. 2016. № 3. С. 185–193.
27. Статут Міжнародного суду ООН. Міжнародний Суд ООН. URL.: <https://www.un.org/ru/icj/statut.shtml>; International court of justice. URL.: <https://www.icj-cij.org/court> (дата звернення 29.10.2024).
28. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Ратифікована Законом № 1678-VII від 16.09.2014. URL.: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (дата звернення: 10.10.2024).
29. Філософський енциклопедичний словник / НАН України, Ін-т філософії імені Г. С. Сковороди; [редкол.: В. І. Шинкарук (голова) та ін.]. Київ: Абрис, 2002. 742 с.