

ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАВОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Ефективність правового стимулювання багато в чому залежить від правильного застосування законодавчої техніки. Вона є елементом як початкового етапу підготовки проекту нормативного акта, так і кінцевого етапу у вигляді тлумачення і реалізації прийнятого нормативно-правового акта. За твердженням С.С. Алексєєва, законодавча техніка являє собою систему правил і способів підготовки найбільш досконалих за формою і структурі проектів нормативних актів, що забезпечують максимально повну і точну відповідність форми нормативних приписів їх змісту, доступність, простоту і прозорість нормативного матеріалу, вичерпний об'єм врегульованих питань.

Перше правило законодавчої техніки пов'язано з оцінкою права і закону як способів пізнання життя суспільства. Тому правники досліджуючи це питання проводять аналіз різних процесів, відносин, які потенційно можуть виступати об'єктами правового впливу та виділяють з них ті, які мають велику соціальну важливість для людини, суспільства, держави. І таким чином, можливо визначити предмет правового стимулювання. Дотримуючи цього правила ми маємо можливість вибрати найбільш раціональну форму правового акта, який буде містити в собі правові стимули. При цьому особливу увагу слід звернути на розробку концепції нормативно-правового акта. Вона служить аналітичної нормативною моделлю з варіантами правової поведінки, з приблизною структурою акту, його зв'язками з іншими актами, можливими наслідками та оцінкою ефективності їх дії. Концепції нормативних актів повинні враховувати, а точніше базуватися на особливостях стимуляційного способу правового регулювання. Перш за все, необхідно звертати увагу на чіткість використовуваних науково-юридичних понять. Зазвичай в текстах законів і підзаконних актах використовують три види термінів: загальноновживані, спеціально-технічні та спеціально-юридичні. Загальновідомо, що загальноновживані вважаються терміни в загальноприйнятому значенні. Спеціально-технічні це терміни, що мають значення у галузі спеціальних знань. Спеціально-юридичні це терміни, що мають особливе юридичне значення, яким виражається своєрідність того чи іншого правового поняття (наприклад, колективний договір).

Насправді до наукової термінології пред'являються вимоги такі, як їх однозначність, суворі визначеність, ясність, стійкість, системність, та неприпустимість необгрунтованого використання іноземних термінів.

Як точно зазначив академік С.С. Алексєєв «спеціально-юридичну термінологію не можна обмежувати набором особливо складних юридичних виразів і слів. По суті справи, в законах, в інших нормативних документах вирази й слова, які, здавалося б, відносяться до звичайних, насправді мають свій специфічний правовий зміст... По суті, в кожному формулюванні закону криється своєрідний юридичний сенс, засвоєння якого досягається за допомогою ґрунтовних професійних юридичних знань».

Отже, можна сказати, що ефективне правове стимулювання у трудовому праві можливо при наявності ряду умов. По-перше, повинна бути розроблена концепція трудового законодавства, що будується на науковому розумінні процесу впливу правових стимулів на свідомість і психіку учасників трудових правовідносин. По-друге, кожен новий нормативний акт повинен представляти чітку модель, реалізація якої буде мати відповідну форму соціально-активної поведінки суб'єктів стимуляційних правовідносин. Для цього суб'єкт, який стимулює повинен відповісти на ряд наступних питань: При наявності яких умов даний правовий стимул реально діятиме? Які юридичні наслідки наступають після реалізації правових стимулів?