

### **Заходи щодо підвищення ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

Невпинний розвиток ринкових відносин, подальша диференціація суб'єктів та учасників суспільно-трудових відносин обумовлюють зміну найсуттєвіших ознак та властивостей системи трудового права, формування та функціонування нових структурних елементів й підрозділів останньої. Якісна та кількісна зміна внутрішніх і зовнішніх зв'язків системи трудового права з усією гостротою на порядок денний ставить питання ефективності системи трудового законодавства України, дієвості і результативності його впливу на трудові та тісно пов'язані з ними відносини. Питання ускладнюється й тим, що сьогодні в науці не розглядається поняття ефективності законодавства.

Враховуючи це, мета статті полягає у визначенні напрямків щодо підвищення ефективності дії трудового законодавства України.

Вчені дотримуються різних точок зору, але все ж визнається обумовленість ефективної «правової матерії» факторами суспільного життя, об'єктивними закономірностями розвитку соціальної системи, потребами соціальної динаміки [1, с. 12]. Відтак, розвиток системи трудового права, трудових відносин – причина і наслідок (результат) ефективності системи трудового законодавства.

Взагалі поняття «ефект» визначається як дія чи її виконання або наслідок, результат виконання дії [2, с. 262]. Ефективний – пов'язаний з діями, які призводять до потрібних результатів, тобто дієвий [3, с. 25]. Ефективність – результат цілеспрямованої, свідомої діяльності людей для досягнення чітко визначеної мети [4, с. 4]. Ефективність законодавства, дії права, правового регулювання – предмет постійних наукових пошуків вчених.

Науковцями зазначається, що проблема вдосконалення законодавства – це, передусім, проблема виявлення його ефективності. Необхідно чітко уявляти ефективність діючого права, а в деяких випадках максимально точно знати, до яких результатів може привести кожна нова правова норма. Наука не повинна обмежуватись констатацією позитивного чи негативного результату дії правової норми, вміння знайти їй пояснення та визначити саме той зміст правової норми, який дає найбільший ефект, здійснює найбільш сприятливий вплив на економічні відносини, політичну обстановку, психологію людей [5, с. 3].

Ф. Н. Фаткулін та А. Д. Чулюкін розглядають ефективність законодавства з позиції співвідношення між його фактичною дією

та тими соціальними цілями, для досягнення яких воно було прийнято [6, с. 25–27].

В. К. Мамутов зазначає, що ефективність будь-якої норми му- сить визначатися по мірі досягнення кожною з них мети [7, с. 35]. З ним погоджується і П. М. Рабінович [8, с. 85].

В. С. Нерсисянц відзначає, що ефективність права є результи- вною характеристикою його дії, яка свідчить про спроможність за- кону вирішувати відповідні соціально-правові проблеми [9, с. 499].

На думку В. І. Нікітинського, В. В. Глазиріна та С. Є. Каза- рінової, вимірювання ефективності правових норм має, насампе- ред, прикладний характер. Цей вимір здійснюється для того, щоб з'ясувати, чи досягаються і якою мірою ті конкретні соціальні цілі, які ставились при виданні відповідних норм, з тим, щоб сформу- вати практичні рекомендації, спрямовані на подальше удоскона- лення законодавства або правозастосовчої діяльності [10, с. 26].

Вважаємо, що методика конкретного емпіричного дослідження соціальної ефективності правових норм повинна будуватися з урахуванням теорії і методів як соціології, так і правознавства.

В. Б. Авер'янов до основних компонентів ефективності законо- давства відносить потреби, інтереси, мету, завдання, результати та витрати [11, с. 90]. Вбачається, що результат дії законодавства чи конкретного нормативно-правового акта має характеризуватися не лише з кількісного, але й з якісного боку; до витрат слід також від- носити і час, необхідний для досягнення цього результату. Отже, із поставленою метою зіставляються не лише досягнуті результати, але й витрати, пов'язані із досягненням цих результатів. Тому ефе- ктивність є також показником способу діяльності. Найефективні- шим буде той спосіб досягнення мети, за якого потреби та інтереси задовольняються якнайшвидше й повніше.

Правильно вказує В. Ф. Сіренко, що при встановленні ефекти- вності важливо мати на увазі не цілі законодавства, а інтереси певних груп учасників суспільних відносин. А. В. Малько пише, що ефективність правового регулювання – це співвідношення між результатами правового регулювання та метою, яка поставлена перед ним [12, с. 732].

М. Н. Марченко наголошує, що процес правового впливу почи- нається з постановки цілей і закінчується їх досягненням. Цілі по- лягають у тому, щоб суб'єкти права діяли відповідно до юридич- них приписів та моделей, щоб соціальні процеси здійснювались в напрямках, вигідних суспільству, державі, особистості. Однак цілі можуть досягатися або не досягатися. Звідси і результат може бу- ти ефективним або ні [13, с. 455].

В. Д. Ткаченко та Є. Б. Ручкін підкреслюють, що рівень доско- налості механізму правового регулювання, його відповідність за- вданням і цілям правового регулювання природи і стану соціаль-

них зв'язків, що піддаються юридичному впорядкуванню, знаходять своє відображення в ефективності правового регулювання. Одним з головних критеріїв ефективності правового регулювання є оцінка того, чи забезпечують (і якою мірою) обрані при юридичній регламентації суспільних відносин способи регулятивного впливу на поведінку людей (дозволи, заборони, зобов'язання) відповідні їм форми реалізації правових норм (використання, виконання, дотримання). Вчені стверджують, що при визначенні ефективності правового регулювання необхідно брати до уваги ступінь наближення до всіх цілей (проміжних і кінцевих, основних і вторинних), що ставилися при його здійсненні. Інколи правове регулювання тягне за собою не тільки заплановані, але й не прогнозовані, в тому числі і негативні, наслідки, співвідношення між якими теж повинно враховуватися при з'ясуванні ефективності дії правових норм, особливо якщо дані обставини переважають за своєю питомою вагою позитивні зміни.

З'ясування ефективності правового регулювання може здійснюватися щодо окремих юридичних норм, а також на рівні правових інститутів, галузей, права в цілому. При цьому, якщо в першому випадку для її вимірювання достатньо використання емпіричних методів пізнання, аналізу окремих проявів соціальної поведінки, то у всіх інших випадках потрібне проведення комплексних досліджень, вивчення загальних тенденцій впливу права на організацію суспільного життя [14, с. 416–417]. О. С. Пашков та Д. М. Чечот вказували, що ефективність правового регулювання – це його дієвість, результативність, можливість здійснювати вплив на суспільні відносини в певному, корисному для суспільства напрямку [5, с. 3].

Ефективність дії системи трудового законодавства визначається складним комплексом факторів, характеризуючи соціально-економічну, політичну, правову, моральну, культурну ситуацію в країні. Поняття «ефективне трудове законодавство» – збірне, багатоглядне, оціночне поняття. До найважливіших його складових слід віднести якісну правотворчість; ефективне правозастосування; рівень правосвідомості суб'єктів правозастосування та населення у цілому.

Передумовою ефективною правотворчості має бути стратегічне планування розробки проектів та прийняття нормативних актів, покликаних регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини. Таке планування повинно відбуватись на основі попереднього структурно-функціонального аналізу: наука трудового права може якісно формалізувати ті або інші трудові відносини, лише використовуючи потенціал глибоких соціологічних, політичних, макроекономічних досліджень. З цієї проблеми є як наукові праці, так і відповідні нормативно-правові акти [15, с. 81–83; 16,

с. 3–8; 17]. Крім того, будь-який нормативний акт — це система правових норм і нормативних приписів, які повинні «м'яко» входити в систему норм та приписів інших нормативно-правових актів. Колізія правових норм порушує ритм впливу трудового права і трудового законодавства на систему суспільно-трудових відносин. Слово «колізія» походить від *lat. collido* – «стикаючись» і означає сутичку, збіг протилежних обставин, сил та інтересів. Класичним виразом колізії є протиріччя між «існуючим» і «необхідним», а якщо взяти до уваги, що закон закріплює «існуюче», а в трудовому праві міститься «належне» чи «необхідне», то юридичні колізії в найбільш глобальному масштабі полягають у протиріччях як між системою трудового права і системою трудового законодавства, так і між нормами права, нормативними приписами різних правових актів, покликаних регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини. З огляду на це важливе значення має вживання в різних нормативно-правових актах термінів, понять, які мають однакове тлумачення.

На нашу думку, необхідно, щоб усі нормативні акти приймалися лише з урахуванням наскрізного принципу відповідальності. Без цього принципу будь-які нормативно-правові акти матимуть декларативний характер: право є нічим без апарата, спроможного примушувати до дотримання норм права [18, с. 99].

Особлива увага в аспекті встановлення санкцій повинна приділятися Трудовому кодексу. За основу в цьому випадку можна взяти французький Кодекс праці, у якому містяться такі санкції. Змістом принципу відповідальності є можливість притягнення суб'єктів трудових правовідносин до юридичної відповідальності за порушення встановлених нормою правил поведінки, а також сам механізм притягнення до такої відповідальності: попереджувальне значення покарання зумовлюється зовсім не його жорсткістю, а невідворотністю [19, с. 412].

При роботі з вдосконалення трудового законодавства можливим є проведення експерименту. Це зумовлюється великою кількістю локальних нормативних актів, на рівні яких саме можливий експеримент з метою апробації певних норм [5; 20; 21, с. 99–103]. Проведення експериментів в суспільстві – досить складна і відповідальна процедура. При їх проведенні необхідно дотримуватись певних умов:

а) експеримент використовується для спеціальної перевірки дослідним шляхом ефективності правового регулювання певної групи суспільних відносин. Норма, чи група норм, що вводиться в порядку експерименту, з початку і до кінця експерименту носить тимчасовий характер;

б) про проведення експерименту, його мету і завдання заздалегідь повідомляються всі зацікавлені особи; орган, що здійснює

експеримент, зобов'язаний вказати дати початку і закінчення експерименту;

в) заздалегідь розробляються способи та засоби перевірки результатів експерименту; результати повинні відповідним чином фіксуватися;

г) залежно від характеру норм, що підлягають дослідній перевірці, вони перевіряються або всюди, або в певному обмеженому місці;

д) соціальний експеримент в сфері держави і права повинен проводитися в умовах широкої гласності, з максимальним залученням до проведення, перевірки результатів експерименту державних і громадських організацій;

е) враховуючи, що соціальний експеримент завжди зачіпає інтереси людей, при його проведенні ні за яких умов не повинні утискатись основні права і інтереси громадян, а тому проводитися він може тільки за спеціальним дозволом компетентних органів держави;

ж) після закінчення експерименту орган, що здійснює його проведення, повинен підбити підсумки й за результатами експерименту увійти з відповідними пропозиціями в законодавчі органи [5].

Правозастосування охоплює наступні складові: коло суб'єктів, тобто адресатів нормативних приписів; контролюючі органи; механізм реагування державних органів на випадок порушення суб'єктами правил чи моделей поведінки, встановлених в нормах права; невідворотність юридичної відповідальності. Правозастосовча діяльність — це складний процес, який виступає як спосіб і засіб організації реалізації права; як стадія правового регулювання; як юридичний факт; як елемент механізму правового регулювання. Застосування права – це завжди дія, акт поведінки уповноваженої особи, державного органу, спрямований на реалізацію норми права. Застосування права – це владна організуюча діяльність компетентних суб'єктів по реалізації вимог норм права шляхом конкретизації загальних приписів для індивідуального випадку [22, с. 304]. Ефективне правозастосування полягає в гнучкості, адекватності вираження змісту й суті якісного нормативно-правового акта в процесі реалізації його нормативних приписів. Якщо нормативно-правовий акт не відображає об'єктивну реальність соціального розвитку, то процес правореалізації його нормативних приписів не може бути ефективним, оскільки ефективність означає досягнення соціально важливої мети. Водночас, якісний нормативний акт на стадії невдалої реалізації може призвести до викривлення, диференціації відносин між суб'єктами трудового права. У зв'язку з цим удосконалення правозастосування доповнює дієвість механізму правового регулювання трудових відносин. Акти правозастосування відіграють роль гарантуючого

елемента, який сприяє процесу задоволення потреб та інтересів учасників трудових відносин. Якщо нормативна регламентація покликана забезпечити стабільність та необхідну одноманітність в регулюванні суспільно-трудова відносин, ввести їх в тверді рамки законності, то правозастосування — врахування конкретної обстановки, своєрідність кожної юридичної ситуації. «Від правильного вибору правових засобів залежить в кінцевому підсумку досягнення цілей правового регулювання, а відтак, ефективність права у цілому. Недооцінка, неправильний вибір юридичних засобів, прийомів, закладених в нормативній основі правового регулювання, призводять до збоїв в реалізації права, зниження правового ефекту» [23, с. 18].

Роль правосвідомості суб'єктів правозастосування – третій елемент ефективного трудового законодавства. Правосвідомість – це система ідей, уявлень, емоцій та почуттів, що виражають ставлення індивіда, групи, суспільства до чинного, минулого та бажаного права, а також до діяльності, пов'язаної з правом. Ключовий пункт правосвідомості – усвідомлення людьми цінностей природного права, прав і свобод людини та оцінка чинного права з точки зору його відповідності загальнолюдським цінностям, закріпленим в міжнародних документах про права людини. Правосвідомість не лише виражає ставлення індивіда до правової дійсності, але й спрямовує його на певні зміни в правовому просторі, прогнозує та моделює їх [24, с. 500–501]. Отже, правосвідомість — духовний, соціально-психологічний двигун цивілізованого правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ним відносин. Однак правосвідомість як психологічне (оціночне) ставлення учасників цих відносин до того чи іншого нормативно-правового акта та механізму його реалізації може бути і гальмуючим фактором, якщо правові норми та нормативні приписи не співпадають з об'єктивно існуючими суспільно-трудова відносинами. У такому випадку у суб'єктів трудового права формується правовий нігілізм. Водночас правосвідомість учасників трудових відносин прямо пов'язана з їх потребами та інтересами. Впливати на правосвідомість цих учасників, формувати її згідно з логікою і стратегією законодавчої діяльності важко ще й тому, що їх потреби та інтереси часто не співпадають. Гармонізація цих потреб та інтересів найбільшою мірою можлива лише в період стабільного соціально-економічного і політичного розвитку суспільства.

Таким чином, усі три елементи (якісна правотворчість, ефективне правозастосування, рівень правосвідомості суб'єктів трудових правовідносин) ефективності трудового законодавства взаємопов'язані та взаємозалежні. Результатом взаємопов'язаної і взаємозалежної діяльності цих трьох складових ефективного трудового законодавства є такий стан речей, за якого всі учасники

трудоу та тісно пов'язаних з ним відносин функціонують, задовольняючи свої потреби й інтереси в межах принципу законності. Наслідком такої діяльності буде правопорядок у сфері виникнення, розвитку й припинення трудових відносин. Законність – це принцип, метод і режим суворого, неухильного дотримання, виконання норм права усіма учасниками суспільних відносин (державою, її органами, громадськими та іншими організаціями, трудовими колективами, посадовими особами, громадянами – усіма без винятку). При цьому принцип виступає як ідеальна форма законності – дотримуватись норм права повинні усі. Із законністю найтісніше пов'язано інше правове явище – правопорядок. Правопорядок – це стан впорядкованості суспільних відносин, заснований на праві і законності. Це цільовий результат реалізації правових вимог та приписів, результат дотримання, виконання правових норм, тобто законності [25, с. 297]. Мета трудового законодавства має двоаспектний характер: з одного боку, – це задоволення потреб та удосконалення інтересів суб'єктів суспільно-трудоу відносин, з іншого, – досягнення законності та правопорядку в сфері функціонування цих суб'єктів. Такий підхід до розуміння основних цілей і складових елементів трудового законодавства дозволяє визначити поняття його ефективності як міру, ступінь задоволення потреб та узгодження інтересів суб'єктів трудових правовідносин, досягнення законності та правопорядку в їх діяльності шляхом здійснення цілеспрямованої правотворчості, якісного правозастосування та формування високого рівня правосвідомості останніх. Як зазначив В. С. Венедиктов, «національне трудове законодавство має відповідати двом взаємовиключним вимогам. З одного боку, воно повинно бути стабільним, оскільки відсутність стабільності знижує ефективність закону. А з іншого, – воно повинно бути динамічним, тонко уловлювати зміни в соціально-економічному житті суспільства» [26, с. 17].

Дослідження ефективності дії трудового законодавства України дозволяє зробити декілька теоретично-методологічних пропозицій та рекомендацій до процесу подальшого його реформування й розвитку.

По-перше, вирішення протиріч між потребою стабільності правових норм та нормативних приписів і рухомістю, мінливістю, динамічністю суспільно-трудоу відносин мусить здійснюватися лише за допомогою ухвалення правотворчих рішень, обґрунтованих наукою трудового права та вивірених правозастосовчою практикою, своєчасного оновлення нормативно-правового матеріалу, приведення його у відповідність до досягнутого рівня розвитку виробничих сил й відносин.

М. Т. Баймаханов підкреслює з цього приводу, що правові форми, які не ґрунтуються на глибокому пізнанні закономірностей

суспільного розвитку, нетривалі, а закон, який ще на момент прийняття має серйозні недоліки, або зовсім не застосовується, або постійно змінюється [27, с. 190]. Тому важливо, щоб прийняті нормативно-правові акти точно, адекватно відображали потреби соціально-економічного, політичного та культурного розвитку державно організованого суспільства, своєчасно реагували на динаміку трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Від цього залежить їх життєздатність, дієвість та стабільність.

О. С. Курильова вказувала з цього приводу, що дуже важливо також формування дієвого механізму взаємозв'язку закону і практики його застосування. Необхідно усунення наявного розриву і створення надійних гарантій прийняття науково обґрунтованих законодавчих актів і втілення їх в життя [28, с. 3].

По-друге, актуальною вимогою сьогодення є застосування саме комплексного підходу до оновлення й реформування трудового законодавства. Протириччя між формальною визначеністю нормативних приписів та відсутністю чітких ліній в реальному житті вирішується за допомогою правильного співвідношення загального і конкретизованого правового регулювання, удосконалення методів викладення приписів [29, с. 33]. На нашу думку, значні резерви містить в собі оптимальне поєднання методів абстрактного і казуального викладення нормативних приписів. Треба віддавати перевагу методу абстрактного викладення загальних положень. При використанні казуальної форми викладення існує небезпека прогаяти які-небудь важливі для регульованих суспільно-трудових відносин обставини. Часто такі приписи мають ускладнений характер, що утруднює їх застосування.

А. П. Коренєв справедливо зауважує, що застосовувати казуальну форму викладення нормативних приписів треба лише у тих випадках, коли суспільні відносини мають бути чітко закріплені в законі або коли вони мають поширений характер й вимагають виокремлення спеціальної статті [30, с. 41]. Тому й повне відкидання, ігнорування казуальної форми викладення нормативних приписів, покликаних регулювати трудові відносини, не має під собою ґрунту. Таким чином, вибір абстрактного чи казуального методу викладення нормативних приписів повинен базуватися на аналізі трудових відносин, що підлягають правовому регулюванню.

По-третє, одним із засобів, які здійснюють прямий вплив на можливість попередження й усунення формальних протиріч в трудовому законодавстві, є подальше підвищення його формальної визначеності. Формальна визначеність – це точне, повне і послідовне закріплення волі суспільства в установленій формі. При цьому формальна визначеність змісту цієї волі виявляється в правових нормах з достатньою точністю і повнотою, а визначеність форми – у визначених законом способах закріплення й виражен-



ня правових норм, внутрішній структурі всієї їх сукупності [31, с. 11; 32 с. 31]. У цьому аспекті важливим напрямком формалізації трудового законодавства є його термінологізація, тобто подальша розробка і впровадження прогресивних мовних засобів вираження нормативних приписів. Досконала правова термінологія, яка повно і точно відображає відповідні явища, здатна внести елемент впорядкованості, гармонійності в трудове законодавство, усунути термінологічну неузгодженість на вербальному, синтаксичному та семантичному рівнях.

По-четверте, підвищенню ефективності системи трудового законодавства сприятиме зміцнення в ній ієрархічного зв'язку. Зовнішнє виявлення такого зміцнення повинно відбуватись у наступних формах:

1) у вигляді підвищення ролі законів як важливого способу забезпечення верховенства права. Зміцнення верховенства права — важливий засіб забезпечення законності в діях учасників трудових відносин, посилення охорони їх прав, свобод та законних інтересів. Насамперед йдеться про прийняття нового Трудового кодексу України. Підвищення ролі законів сприятиме також зміцненню й розвитку зв'язків між усіма нормативно-правовими актами, покликаними регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини;

2) упорядкування системи трудового законодавства шляхом зміцнення його законодавчого елемента сприятиме підвищенню якості правового регулювання трудових відносин і на інших рівнях правової регламентації. Мається на увазі прийняття інших, крім КЗпП України [33, ст. 375], консолідованих та кодифікованих нормативних актів замість простих і розрізнених актів того ж рівня. Тим самим не лише зменшуватиметься кількість нормативно-правових актів, але й посилюватимуться відносини субординації всередині окремих структурних ланок системи трудового законодавства;

3) зміцнення ієрархічних взаємозалежностей в системі трудового законодавства пов'язане і з вирішенням завдання виявлення кола питань, які підлягають регламентації, відповідно, в законах, актах президента України, відомчих актах, актах органів місцевого самоврядування чи соціальних актах.

По-п'яте, структурна побудова нового Трудового кодексу України повинна бути оптимальною з точки зору надання можливості для розвитку колективного та індивідуального договірного регулювання трудових відносин. Сторони колективного та трудового договору повинні мати реальну можливість для регулювання особливостей, пов'язаних із специфікою діяльності певного підприємства чи роботи конкретного працівника. Колективне та індивідуальне регулювання особливостей праці в межах реальних можливо-

стей, визначених КЗпП, повинно забезпечити демократичний підхід до правового регулювання трудових відносин незалежно від форм власності. Це буде сприяти поліпшенню правового становища працівника в трудових відносинах «з дотриманням відповідних гарантій, які встановлені централізованими нормами» [34, с. 188].

Заходи з підвищення ефективності трудового законодавства повинні сприяти реалізації принципу соціальної справедливості. З цього приводу зазначається, що головні принципи реформування законодавства України про працю, а отже, розробка та прийняття Кодексу мають запобігати порушенням трудових прав працівників, забезпечувати адекватність законодавчо визначених трудових прав і гарантій, можливості їх реалізації, комплексного підходу та соціальної справедливості [35, с. 15]. Схожої позиції щодо права як моральної категорії і виразу справедливості дотримується і С. С. Алексєєв [36].

**Список літератури:** 1. Скриль С. А. Теоретические проблемы эффективности законодательства в сфере государственного управления: Дисс... канд. юрид. наук. К., 2001. 2. Словник іншомовних слів. К., 1974. 3. Афанасьев В. Г. Человек в управлении обществом. М., 1977. 4. Цветков В. В. Эффективность и качество управленческой деятельности: государственно-правовой аспект. К., 1980. 5. Пашков А. С., Чечот Д. М. Эффективность правового регулирования и методы ее выявления // Советское государство и право. 1965. №8. 6. Фаткуллин Ф. Н., Чулокин Л. Д. Социальная ценность и эффективность правовой нормы. Казань, 1977. 7. Мамутов В. К. Исследование эффективности экономических санкций // Советское государство и право. 1975. №10. 8. Рабинович П. М. Проблемы теории законности развитого социализма. Львов, 1979. 9. Проблемы общей теории права и государства / Под. общ. ред. В. С. Нерсисянца. М., 1999. 10. Никитинский В. И., Глазирин В. В., Казаринова С. Е. О методике измерения эффективности правовых норм (опыт конкретных социально-правовых исследований) // Советское государство и право. 1975. №9. 11. Авер'янов В. Б. Ефективність законодавства у сфері державного управління // Законодавство: проблеми ефективності. К., 1995. 12. Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. М., 2001. 13. Общая теория государства и права: Академический курс: В 2 т. / Под. ред. М. Н. Марченко. М., 2000. Т. 2. 14. Загальна теорія держави і права / За ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченко, О. В. Петришина. Х., 2002. 15. Олійник А. Законотворчий процес – його основні риси і особливості // Право України. 1998. №4. 16. Швец М. Нова технологія законотворення // Право України. 2003. №3. 17. Нормотворча діяльність: 36. норм.-прав. актів та методичних рекомендацій. К., 2001. 18. Ленин В. И. Полн. собр. соч. Т. 33. 19. Ленин В. И. Полн. собр. соч. Т. 4. 20. Обушенко О. М. Особливості вирішення службово-трудоових спорів та правового захисту працівників ОВС України: Дис... канд. юр. наук: 12.00.05. Х., 2002. 21. Чутчева О. Г. Проблемы правового эксперимента в трудовом праве // Мат-ли наук.-практ. конф. «Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи». Запоріжжя, 2004. 22. Комаров С. А. Общая теория государства и права: Учебник. М., 1998. 23. Лилак Д. Колізія і конкуренція законів // Право України. 2001. №4. 24. Скакун О. Ф. Теория государства и права: Учебник. Х., 2000. 25. Теория права и государства: Учебник / Под ред. В. В. Лазарева. М., 2001. 26. Венедиктов В. С. Сучасний стан розвитку трудового права та законодавства України: проблеми кодифікації. 27. Баймаханов М. Т. Противоречие в развитии правовой настройки при социализме. Алма-Ата, 1972. 28. Курьльова О. С. Судебная практика и совершенствование трудового законодательства / Научн. ред. Семенов И. В. Мн., 1989. 29. Заец А. П. Система советского законодательства (проблемы согласованности). К., 1987. 30. Коренев А. П. Законодательная техника и кодификация административного права // Правоведение. 1961. №3. 31. Шабуров А. С. Формальная определенность права: Автореф. дис... канд.

юрид. наук. Свердловск, 1983. 32. Чернобель Г. Т. Формализация норм права // Советское государство и право. 1979. №4. 33. Кодекс законів про працю України // ВВР України. 1998. Ч.2. 34. Венедиктов В. С. Трудове право України в умовах ринкової економіки: проблеми та перспективи // Вісник Університету внутрішніх справ. 1997. №2. 35. Сомов М. На шляху реформування законодавства про працю // Соціальний захист. 2003. №8. 36. Алексеев С. С. Теория права. М., 1994.

*Надійшла до редколегії 15.10.07*

*О. М. Обушенко*

### **НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА, ЩО РЕГЛАМЕНТУЄ РОЗГЛЯД СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ СПОРІВ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

Поступовий, досить складний, багато в чому суперечливий процес оновлення суспільства зумовлює необхідність структурної та функціональної перебудови всіх державних органів. З цією метою було розроблено концепцію адміністративної реформи.

Стосовно ОВС ще у 1996 р. було розроблено Концепцію розвитку системи МВС. Концепція передбачає комплекс заходів щодо вдосконалення структурної побудови і функцій органів системи МВС.

Особлива увага при реформуванні МВС України, на нашу думку, повинна приділятися питанням захисту службово-трудоових прав працівників ОВС, чого, на жаль, не зроблено. Однією з основних причин недостатнього рівня захисту службово-трудоових прав є нерозробленість відповідної нормативної бази.

З огляду на це необхідно створити такий правовий механізм розгляду службово-трудоових спорів, який враховував би всі наявні зміни в законодавстві України, перетворення, які відбулися і відбуватимуться зі структурою і функціями системи МВС.

Необхідність розробки нової нормативної бази з розгляду службово-трудоових спорів покликана не лише науковою новизною і привабливістю, а, передусім, практичною необхідністю в захисті службово-трудоових прав працівників ОВС, оскільки наявна на сьогодні нормативна база по розгляду службово-трудоових спорів не повною мірою відповідає своєму призначенню – захисту службово-трудоових прав працівників ОВС.

Ця проблема потребує детальної наукової розробки, враховуючи особливий правовий стан як системи, так і працівників МВС. Незважаючи на значну кількість наукових праць, присвячених проходженню служби в ОВС, проблемам службово-трудоових спорів, за рідким виключенням [1; 2, с. 77–86], не приділялось достатньо уваги з боку науковців. Враховуючи це, мета статті полягає у визначенні напрямків вдосконалення законодавства, що регламентує розгляд службово-трудоових спорів працівників ОВС України.