

для реформ є якісні законодавчі зрушення - тому вони мають йти попереду будь яких змін. Чи можна реформувати систему МВС, не розуміючи, що сьогодні необхідні кардинальні зміни у кримінально-процесуальному законодавстві? Сьогодні кримінально-процесуальне законодавство захищає у першу чергу злочинців, а не потерпілих від злочину законслухняних громадян. У цьому сенсі діяльність правоохоронних органів слід розвернути на 180 градусів - від карально-репресивних функцій до впровадження так званих сервісних послуг. Нинішній міністр внутрішніх справ України Арсен Аваков пообіцяв довести цю справу до кінця. «Правоохоронна система в країні потребує радикальних, серйозних змін. В судах, СБУ, прокуратурі, МВС - проблеми з ключовими функціями. Треба змінювати ситуацію. І відкладати не можна, навіть з оглядкою на війну.

*Список використаних джерел:*

1. Діяльність судових і правоохоронних органів України: нормативно-правове регулювання/Роїна О.М. – К.:Видавничий дім «Скіф», КНТ, 2008.- 352 с.

2. Суд та інші правоохоронні органи. Правоохоронна діяльність. — К.: Атіка, 2000.

Суд, правоохоронні та правозахисні органи України: Навчальний посібник / В.С. Ковальський (керівник авт. колективу), В.Т. Білоус, С.Е. Демський та ін.; Віда. ред. Я. Кондратьєв. — К.: Юрінком Інтер, 2002. — 320 с. - Правоохранительные органы

### **Проблеми реформування трудового законодавства України в сучасних умовах її розвитку**

**Южека Р.С.**, студент 2-го курсу юридичного факультету Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

**Науковий керівник:** кандидат юридичних наук, доцент **Золотухіна Л.О.**

Із проголошенням нашої держави незалежної та з прийняттям 28 червня 1996 року Конституції України, якою країна визнана правовою та соціальною державою, а людина – найвищою її соціальною цінністю, постало нагальне питання реформування правової системи загалом і трудового права як частини цієї системи зокрема. Крім того, Конституція визнала за державою обов'язок захисту прав усіх суб'єктів права власності.

Чинний Кодекс законів про працю, який дістався нам у спадок від колишньої радянської системи, був, на час його прийняття, покликаний захищати суспільну (державну, радянську, колгоспно-кооперативну) власність, а звідси і роботодавця, а не людину. Через те у його нормах детально регулюються відносини щодо матеріальної відповідальності працівників, випадки ж матеріальної відповідальності роботодавця розкидані по всьому нормативному акту.

Однією із важливих галузей права і законодавства, яка входить до складу правової системи України, є трудове право. Воно є однією з провідних галузей у системі права, яка нарівні з іншими галузями перебуває в стадії реформування під впливом соціально-економічних відносин, що змінюються. У сучасних умовах надзвичайно актуальною є проблема з'ясування тенденцій та закономірностей розвитку трудового права у контексті взаємозв'язку наукових здобутків цієї галузі та розвитку трудового законодавства України.

Свого часу проблеми становлення та розвитку науки трудового права досліджували З.К. Симорот [1], А.Р. Мацюк [2], В.І. Прокопенко [3] та ін.

У сучасних умовах надзвичайно актуальною є проблема з'ясування тенденцій та закономірностей розвитку трудового права у контексті взаємозв'язку наукових здобутків цієї галузі та розвитку трудового законодавства України.

Реформування трудового законодавства потребує не удосконалення чи уточнення окремих норм, а розробки нових концептуальних підходів щодо правового регулювання трудових відносин.

Сьогодні трудове право є інструментом впливу на всі рівні економічного розвитку, що значно розширює його соціальне призначення і визначає його місце в правовій системі. Поступово скорочуються авторитарні методи регулювання трудових відносин внаслідок інтенсивного розвитку форм і механізмів соціального партнерства, а також автономних локальних нормативних актів.

З утворенням Української держави, появою та розвитком ринкової економіки, науці трудового права довелося швидко і кардинально змінювати свою спрямованість. Цей процес відбувається повільно і болісно. До цього часу наука трудового права не сформувала основоположних засад своєї галузі.

Таке гальмування розвитку пояснюється головно незацікавленістю політичного керів-

ництва проблемами трудових відносин. Про це свідчить хоча б кількість законопроектів трудового кодексу, які подані на розгляд у комітети Верховної Ради України [4].

Перед наукою трудового права з'явилися нові проблеми, породжені сучасними умовами суспільного розвитку, а також необхідністю гармонізації трудового законодавства України з міжнародними стандартами у сфері праці. Тому на сучасному етапі можна виділити такі найважливіші проблеми, що стоять перед трудовим правом України:

- здійснення нормотворчої діяльності в сучасних умовах розвитку держави і суспільства з врахуванням глобалізації економічних відносин;
- розробка сучасних підходів до правового регулювання суспільних відносин у сфері праці, гармонізованих до європейських стандартів;
- реалізація соціально-правового захисту трудових прав працівників в умовах ринкової економіки.

При цьому слід враховувати, що чинне законодавство про працю суттєво застаріло та вимагає істотного оновлення. Оскільки воно було прийнято в умовах безроздільного панування однієї форми власності – державної, планового ведення господарства і жорсткої державної централізованої регламентації трудових відносин. У таких умовах законодавство потребує не часткових змін, а кодифікації.

Генеральним напрямом кодифікації трудового законодавства України має бути лібералізація правового регулювання трудових відносин. Слід переходити від жорсткого державного регулювання до договірному регулюванню на національному, галузевому, регіональному та локальних рівнях.

Одним із завдань здійснення кодифікації трудового законодавства є зведення до мінімуму регулювання трудових відносин підзаконними актами, які повинні прийматися лише на виконання законів. Вони не повинні і не можуть встановлювати нових обов'язків працівників, зменшувати права, передбачені законом.

Отже, чинний кодекс законів про працю України, прийнятий ще у 1971 році, та окремі нормативно-правові акти не в повній мірі регулюють трудові відносини працівників. Тому в Україні сформувався певна тенденція посягання цивільного права щодо врегулювання тих трудових відносин, що не врегульовані трудовим законодавством. Так, відповідно до ч.1 ст.9 ЦК України, який був прийнятий ще у 2003 році, положення даного Кодексу застосовуються до трудових відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства. До регулювання відносин, які виникають при використанні найманої праці норми ЦК застосовуються субсидіарно. Але, як відомо ЦК України не є джерелом трудового права. Таким чином, основним завданням, що стоїть перед суспільством, є підняття значення Трудового кодексу, який повинен регулювати всі трудові та тісно пов'язані з ними відносини, враховувати їх особливості та вказувати сферу дії трудового законодавства.

*Список використаних джерел:*

1. Симорот З.К. Проблемы укрепления социальной справедливости в трудовых правоотношениях. К.: Наук.думка, 1993.
2. Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. – К.: Наук.думка, 1984.
3. Прокопенко В.І. Трудовое право. – К.: Політвидав, 1966
4. Законопроект Трудового кодексу України, підготовлений до другого читання станом на 10.12.2009 р.

### **Проблема реалізації та дієвості Конституції України**

**Вайдалович О.Ф.**, студент 2-го курсу навчально-наукового інституту права та психології НАВС  
**Науковий керівник:** кандидат юридичних наук, доцент **Пустовіт Ж.М.**

Відзначимо, що ми не випадково розмежуємо поняття «реалізація Конституції» та «дієвість». Як відомо, у багатьох випадках, в юридичній літературі ці два терміни вживаються як синоніми, але, при цьому, ми повинні мати на увазі, що між ними є й змістовна різниця. На що й хотілося б звернути увагу [2,3].

Справа в тому, що Конституція діє протягом усього часу, поки вона має чинність. Це – постійний фактор державно-правового впливу на розвиток суспільства і держави. Що ж торкається реалізації Конституції, то цим поняттям охоплюється система заходів, спрямованих на перетворення в життя чинної Конституції. При цьому мова йде про систематичну, постійну, цілеспрямовану діяльність органів державної влади, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, громадян та їх об'єднань[3].

Відзначимо, однак, що безпосередня дія Конституції майже не сприймається