

Одним з основних інститутів політичної системи є політичні партії. Як об'єкти владних відносин вони значною мірою визначають динаміку та спрямованість політичного життя суспільства, надають відносинам і політичним процесам інтегрований і стабільний характер розвитку. Однак у самій структурі суспільства політичні партії посідають особливе місце на стику між громадянським суспільством і державою, отже, виконують роль сполучної ланки. Вони привносять у громадянське суспільство важливий елемент політизації, тобто те, що важливо для держави.

**Список використаних джерел:**

1. Габермас Ю. Структурні перетворення у сфері відкритості: дослідження категорії громадянське суспільство. Львів, 2000. 318 с.
2. Кант, Иммануил. Идея всеобщей истории во всемирногражданском плане; К вечному миру / Пер. инаугурац. речей с англ. С.А.Нургазиевой и В.В. Маркова. Вступ. ст. и примеч. С.Ф.Ударцева. 2-е изд., доп. и испр. Алматы: Жеті жаргы, 2004. 157 с.

**Обушенко Наталія Миколаївна,**  
доцент кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
доктор юридичних наук, доцент

**СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ЯК КЛЮЧОВИЙ НАПРЯМОК  
УДОСКОНАЛЕННЯ СУЧАСНОГО ТРУДОВОГО  
ЗАКОНОДАВСТВА**

Модифікація національного трудового законодавства є виконанням міжнародних зобов'язань держави та реалізацією глобальної узгодженості трудового права України з міжнародними трудовими нормами, що впливають із ратифікованих та універсальних конвенцій МОП. Варто також звернути увагу на те, що Україна, набувши членства у Раді Європи, ратифікувала основні акти цієї установи – Європейську конвенцію про захист прав та основоположних свобод людини та Європейську соціальну хартію (переглянуту). Важливим також є те, що законодавець ратифікував такий основоположний у Європі нормативно-правовий акт, як Європейська конвенція про правовий статус трудових мігрантів, ухвалена Радою Європи у 1977 р., та долучився до процесу універсалізації європейського трудового права, яке значною мірою втілює право європейських держав і поєднує міжнародно-правові конфедеративні та федеративні риси, тобто має комплексну природу й незавершений характер та є динамічним.

Аналіз наявної нормативно-правової та наукової бази дає змогу констатувати, що в сучасних умовах оновлення всієї правової системи України систематизація законодавства про працю стає особливо необхідною, а її метою має бути виявлення прогалин і суперечностей у правовому регулюванні трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, скасування нормативних положень, що регулюють застарілі відносини, й уніфікація норм трудового законодавства з нормами інших галузей права. На слушну думку Г. О. Спіциної, реформування трудового законодавства України має здійснюватися шляхом систематизації вже існуючих норм, що в подальшому сприятиме ефективній нормотворчій роботі з ліквідації прогалин у чинних законодавчих актах та забезпеченню розробки правових норм, що відповідатимуть сучасним умовам ринкової економіки [1, с. 192].

В науковій літературі про систематизацію трудового законодавства зазвичай згадується в контексті вдосконалення відповідного законодавства. Є. В. Погорелов, говорячи про вдосконалення законодавства, робить декілька цікавих висновків і зазначає, що, по-перше, зрозуміло, що розвиток законодавства, поліпшення його змісту і форми не відбуваються самі по собі, а є наслідком діяльності компетентних суб'єктів (як правило, це органи держави, наділені правотворчими повноваженнями); по-друге, розвиток, зміна і доповнення законодавства обумовлюються розвитком і зміною суспільних відносин, потребами й інтересами суспільства та потребами юридичної практики. Необхідність внесення змін і доповнень у нормативно-правові акти зумовлюється саме цими обставинами. Внесення невиправданих змін, тобто таких, які не відповідають потребам суспільного розвитку і призводять до «інфляції» законодавства, не можна визнати вдосконаленням, інакше кажучи, не всі зміни і доповнення законодавства є його вдосконаленням. По-третє, удосконалення законодавства – це, по суті, діяльність з постійного підтримання його якісного стану, тобто якості його змісту і форми. Це пов'язано з тим, що лише в такому стані законодавство здатне забезпечити ефективне регулювання суспільних відносин [2, с. 167].

Варто згадати думку Д. В. Журавльова, у науковій праці якого поняття вдосконалення трудового законодавства розуміється як діяльність компетентних органів держави з підтримки його якісного стану у відповідності до потреб розвитку трудових і тісно пов'язаних з ним відносин, спрямована на забезпечення ефективності правового регулювання останніх. Невід'ємною ознакою вдосконалення трудового законодавства є його постійний процес, що охоплює як діяльність зі створення нових нормативно-правових актів і внесення якісних змін та доповнень у них, так і діяльність з усунення прогалин або «пом'якшення» недоліків чинних нормативно-правових актів, покликаних регулювати трудові відносини [3, с. 174]. Отже, вдосконалення трудового законодавства є неможливим без його цілеспрямованої, науково обґрунтованої систематизації, і навпаки, систематизація трудових нормативно-правових актів у сфері регулювання діяльності суб'єктів трудових пра-

вовідносин – один із найважливіших і дієвих засобів його вдосконалення й подальшого розвитку. Розбіжності у часі ухвалення і суб'єктах нормотворчості, наявність значної кількості нормативно-правових актів та умов зумовлюють необхідність їх упорядкування, узгодження та усунення суперечностей, тобто систематизації.

Таким чином, удосконалення трудового законодавства – це складний багатоаспектний процес, який має охоплювати як діяльність законодавця, так і здійснення активної науково-дослідної роботи у відповідному напрямку. У цьому контексті слід зауважити, що більшість науковців сьогодні сходиться на думці, що ключовим напрямком удосконалення сучасного трудового законодавства України є його систематизація.

В юридичній літературі існує думка, що систематизація законодавства – це поліпшення його змісту і форми шляхом внесення до нормативних актів необхідних змін і доповнень, заповнення прогалин, усунення множинності нормативних актів з тих самих питань. Однак розвиток законодавства, поліпшення його змісту й форми не відбуваються самі по собі, а є наслідком діяльності компетентних суб'єктів; зміна і доповнення законодавства обумовлюються не лише розвитком і зміною відповідних суспільних відносин, але й потребами та інтересами суспільства і юридичної практики; систематизація законодавства – це, по суті, діяльність компетентних правотворчих органів з постійного підтримання його якісного стану, тобто якості його змісту і форми. Систематизація законодавства – це безперервний процес, що охоплює як діяльність зі створення нових якісних нормативно-правових актів, внесення в них якісних змін і доповнень, так і з усунення або нейтралізації їх неякісних, руйнівних властивостей [4, с. 202].

Переходячи безпосередньо до питання систематизації трудового законодавства, слід згадати думку Л. В. Могілевського, який доводить, що систематизація трудового законодавства являє собою комплекс дій, пов'язаних із визначенням і подальшим аналізом масиву нормативно-правових актів, на основі й у відповідності до яких здійснюється правове регулювання трудових і близьких до них відносин, упорядкуванням цього масиву за заздалегідь визначеними критеріями, внаслідок чого відбувається усунення суперечностей, застарілих і повторюваних норм у такому законодавстві тощо. Систематизація законодавства є тривалою та складною роботою, що може відбуватися в декількох формах (кодифікація, інкорпорація, консолідація), які можуть доповнювати одна одну.

Великого значення під час систематизації трудового законодавства набуває його інкорпорація. Зазначене обумовлено, по-перше, тим, що внаслідок її здійснення трудове законодавство стає більш зручним у користуванні для своїх кінцевих адресатів. По-друге, здійснення інкорпорації трудового законодавства є ефективним заходом перед проведенням його кодифікації. Значення консолідації полягає в тому, що за допомогою її проведення створюється єдиний нормативно-правовий акт, який у подальшому мо-

же слугувати нормативним орієнтиром для всього трудового законодавства [5, с. 332–333].

Д. В. Журавльов зауважує, що поняття систематизації трудового законодавства визначено як діяльність тих чи інших органів або осіб щодо впорядкування нормативних приписів та нормативно-правових актів, покликаних регулювати трудові й тісно пов'язаних з ними відносин, яка характеризується певними методами, прийомами і способами здійснення. Система трудового права і система трудового законодавства різняться за своєю внутрішньою (вертикальною) будовою. Так, стосовно системи трудового права поняття «вертикальна структура» має умовний характер, для неї є характерною логічна побудова за обсягом – норма права, інститут права, підгалузь права, галузь права. Вертикальна ж структура системи трудового законодавства має ієрархічний характер, оскільки вона будується відповідно до юридичної сили нормативно-правових актів, яка визначається передусім місцем правотворчого органу в державному механізмі [6, с. 176]. Згідно з вимогами правової практики робота зі систематизації мусить провадитися в певній послідовності і долати певні стадії. У цьому ключі стадію можна визначити як етап систематизаційної роботи, для якого є характерною постановка певного завдання й вирішення на її основі методики, розробленої для цього етапу, отримання якогось завершеного результату.

Сучасна правова практика знає й використовує чотири форми (або види) систематизації трудового законодавства: облік нормативних актів, інкорпорацію, консолідацію та кодифікацію.

Л. В. Єрофєєнко підкреслює, що необхідність систематизації законодавства полягає в необхідності ефективного здійснення правотворчої діяльності, зокрема виявлення причин суперечностей і невідповідностей у нормативному регулюванні та їх усунення, а також застосування й реалізації нормативно-правових актів. Систематизацію законодавства спрямовано і на поліпшення інформаційного впливу права на правосвідомість його суб'єктів [7].

Головним завданням кодифікаційних процесів у сфері правового регулювання трудових відносин є створення нової системи законодавчих та нормативно-правових актів про працю. Ця система актів повинна мати цілісний характер, відповідати умовам ринкової економіки й бути привабливою для всіх учасників трудових відносин. У центрі роботи з реформування трудового законодавства, безперечно, перебувають розроблення та ухвалення нового кодексу, покликаного комплексно і більш якісно, ніж нині чинний, регулювати трудові відносини, що виникають на основі укладеного трудового договору. Цей документ має стати не лише формально, а й реально основним законодавчим актом у сфері праці. У зв'язку із цим підзаконне регулювання повинно здійснюватися тільки на виконання кодексу. Це сприятиме піднесенню ролі та значення нового кодексу в регулюванні трудових відносин як основного законодавчого акта. Важливо відобразити у новому Трудовому кодексі

головну мету та завдання правового регулювання відносин найманої праці, зазначивши, що трудове законодавство намагається досягти оптимального об'єднання інтересів працівників і роботодавців.

Таким чином, під систематизацією трудового законодавства України слід розуміти комплекс визначених нормами чинного законодавства дій, які мають право здійснювати уповноважені органи державної влади з метою впорядкування всього масиву загальних і спеціальних нормативних актів, спрямованих на врегулювання трудових та пов'язаних із ними правовідносин, а також для його обробки й подальшого розміщення за певними критеріями, що обираються відповідно до тих завдань, які вирішуються цією діяльністю.

Виходячи із викладеного вище, можна зауважити, що однією із цілей систематизації трудового законодавства є створення «ефективного законодавства». Узагалі, ефективність – це результативність, результат, наслідок певних дій чи причин. Як правило, її характеризують як наслідок цілеспрямованої свідомої діяльності людей для досягнення певної мети. У своїх наукових роботах В. Афанасьєв згадує про наявність трьох основних підходів до визначення терміну «ефективність» у правовій галузі, а саме: ефективність – це результативність норм та інститутів права і держави, яка вимірюється ступенем досягнення поставлених перед ними цілей; таке визначення ефективності визнається правильним, проте через його недостатність воно закладається у зміст категорії «оптимальність»; до елементів оптимальності додаються такі елементи, як цінність права та інші [8, с. 55-57].

#### **Список використаних джерел:**

1. Спіцина Г. О. Теоретичні підходи до систематизації законодавства про працю України в умовах ринкової економіки. *Держава і право. Серія: Юридичні і політичні науки*. 2014. № 66. С. 192.
2. Погорелов Є. В. Кодифікаційна діяльність в правовій системі України (загальнотеоретичний аспект) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Ун-т внутр. справ. Харків, 2000. 167 с.
3. Журавльов Д. В. Система трудового законодавства України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2005. 174 с.
4. Середа О. Г. Концептуальні засади державно-правового механізму захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу : монографія. Харків : Право, 2016. 312 с.
5. Могілевський Л. В. Система трудового права України : монографія. Харків : Вид-во «Панов», 2016. С. 332–333.
6. Журавльов Д. В. Система трудового законодавства України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2005. 176 с.
7. Єрофеєнко Л. В. Актуальні проблеми реформування трудового законодавства. *Юридичний науковий електронний журнал*. URL: [http://lsej.org.ua/6\\_2015/26.pdf](http://lsej.org.ua/6_2015/26.pdf).
8. Афанасьєв В. Проблеми підвищення ефективності виконавчого провадження в Україні. *Право України*. 1996. № 7. С. 55-57