

права, недійсні» (Ульпіан), «Втручання у справи, які особисто вас не стосуються є провиною (помилкою); винен той, хто втручається у справи, які його не стосуються» (Ульпіан), «Давати, робити, надавати» (юридична формула зобов'язання), «Краще бути обманутим, ніж обманути іншого», « На основі того, що може статися випадково або одноразово, право не встановлюється» (Цельс), «З голої обіцянки жодна справа не народжується; на підставі простої обіцянки жоден позов не виникає» (Павло), «Сказане шкодить, неказане не шкодить», «Факти вагоміші за слова», «Обман породжує обман», «Похвально робити те, що личить, а не те, що дозволяється» (Сенека), «Незнання не є доказом» (Спіноза), «Ми всі служимо законам, щоб бути вільними» (Цицерон), «Свобода – це можливість робити те, що дозволено правом», «Погане те правління (влада), де народ керує вождями» (Сенека), «Рука руку мие; кругова порука» (Сенека), «Краще те правосуддя, що дійсно запобігає, ніж те, що суворо карає», «Покарання, яке застосовується до окремих осіб, навіює страх на всіх» [1, 162] та ін.

Отже, мовлення професійного фахівця має бути відшліфоване та унормоване, адже мова – це скарбниця культури, вона зберігає національні надбання в лексиці, граматиці, фразеології, фольклорі, художній та науковій літературі.

1. Вакуленко Т., Косенко Н. Українська мова. Практичний poradnik. – Х.: ВД «Школа», 2009. – 352 с.

2. Удовиченко Г. М. Місце когнітивної лінгвістики в сучасному мовознавстві Наукові праці. Філологія. Мовознавством. – Кривий Ріг, 2014 – С.15.

3. Ужченко В.Д. Фразеологія сучасної української мови. Навчальний посібник. –К.: Знання, 2007. – 494 с.

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

ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ЯК ОBOB'ЯЗКОВА УMOBA РОЗБУДОВИ СОЦІАЛЬНОЇ І ПРАВОВОЇ ДЕРЖАВИ

Однією із обов'язкових умов розбудови демократичної, правової, соціальної держави із розвиненим громадянським суспільством є всебічне вдосконалення механізму реалізації права. Особливо гостро стоїть питання вдосконалення в усіх найбільш важливих сферах суспільного життя такої форми правореалізації, як правозастосування. Адже низький рівень ефективності

правозастосовної діяльності може завдати суттєвої шкоди як окремим суб'єктам, так і суспільству в цілому.

Неякісний та неефективний правозастосовний процес поступово виливається у негативне ставлення людей до влади, зниження рівня довіри до неї, населення перестає вірити у здатність влади ефективно керувати суспільними процесами, що, у свою чергу, може призвести до появи дисбалансу в усій системі суспільно-державних відносин. З огляду на це перед державою постає важливе завдання, сутність якого полягає в організації та налагодженні правозастосовної системи таким чином, щоб рівень її ефективності максимально відповідав нагальним потребам суспільства, забезпечував його стабільний розвиток та гарантував надійний захист. Враховуючи мінливість та динамізм суспільних відносин, постійне підвищення ефективності правозастосовної діяльності, зокрема у сфері трудових відносин, має перетворитися на безперервний процес.

Під ефективністю правозастосовної діяльності у сфері трудового права слід розуміти такий її стан, який гарантує найбільш повне досягнення цілей норм та інститутів трудового права при мінімальних затратах часу та ресурсів.

Вважаємо, що підвищити ефективність правозастосовної діяльності у сфері трудового права можна в такі способи:

1. Підвищити якість правотворчої діяльності. Норма права є юридичною основою правозастосування, тож ефективність застосування норм трудового права прямо залежить від того, наскільки якісно працюють правотворчі органи та посадові особи. Правотворчість – це соціальна, державна і громадська діяльність, у результаті якої утворюється, підтримується і розвивається система законодавчих актів та інших правових норм.

І законотворчість, і підзаконна нормотворчість являють собою складні процеси, які включають виявлення необхідності впорядкування тих чи інших суспільних відносин, розробку проекту відповідних нормативно-правових актів, їх обговорення, документальне оформлення та безпосереднє впровадження у життя. Складність правотворчих процедур, а також досить велика кількість суб'єктів, що їх здійснюють, так чи інакше призводить до появи у законодавстві різного роду недоліків, як-от прогалин, колізій, юридичних помилок, великої кількості оціночних категорій, неточностей у формулюванні тощо. Усе це, у свою чергу, неминуче впливає на ефективність правозастосовного процесу – страждають його якість та оперативність.

З метою підвищення ефективності застосування норм трудового права має бути вжито низку заходів ще на рівні правотворення, наприклад: постійне спостереження за динамікою та змінами у трудових і тісно пов'язаних із ними відносинах, оновлення у зв'язку із цим чинного трудового законодавства, розробка та прийняття нових норм із наступним скасуванням норм, на зміну яким вони приходять, постійні моніторинг та ревізія трудового законодавства, вдосконалення процесуально-процедурних моментів на рівні відпо-

відних нормативно-правових актів, кодифікація та уніфікація трудового законодавства, а також його гармонізація із міжнародними нормами, вимогами та стандартами у сфері використання найманої праці тощо.

2. Наступним кроком на шляху покращення ефективності має стати правильний розподіл компетенцій між суб'єктами правозастосування. Для сфери трудового права це питання особливо актуальне, оскільки коло суб'єктів, що можуть застосовувати його норми, ширше, аніж у інших галузях права. Правильна науково обґрунтована організація структури правозастосовних органів та посадових осіб, а також чіткий розподіл між ними питань, які вони можуть вирішувати, є однією із заporук ефективного правозастосування, адже це гарантує відсутність конфліктів повноважень, унеможливорює тяганину та перекладань своїх обов'язків щодо застосування норм трудового права на інших суб'єктів тощо.

Особливого значення питання розподілу правозастосовних повноважень набувають під час вирішення трудових спорів (як індивідуальних, так і колективних), оскільки трудове законодавство передбачає декілька різновидів суб'єктів, що здійснюють розв'язання трудових конфліктів.

Вважаємо за необхідне підкреслити, що вдосконалення організації системи суб'єктів, які застосовують норми трудового права, як одного зі шляхів підвищення ефективності правозастосування безпосередньо пов'язане із нормотворчістю. Адже основні питання щодо розмежування повноважень та сфер регулятивного впливу правозастосовних суб'єктів визначається на рівні законодавства, що зайвий раз підкреслює значення якісної нормотворчості для ефективної правозастосовної діяльності.

3. Ще одним важливим моментом, який слід враховувати у процесі поліпшення ефективності застосування норм трудового права, є постійне підвищення рівня професійної та правової культури, а також правосвідомості.

Для людини володіння професійною культурою – це результати трудової діяльності, які зумовлені високим ступенем професійної моралі та загальноприйнятими нормами поведінки особи [1, с. 74]. Професійна культура характеризує особу як працівника, його обізнаність у своїй спеціальності, ставлення до професійних обов'язків, продуктивність та якість роботи та ін.

Правова культура – це частина духовної культури, яка характеризує ступінь досконалості законодавства, його знання і розуміння громадянами і посадовими особами, правильної реалізації правових вимог та дотримання законності в суспільстві. Вона являє собою позитивну якість розвитку правового життя суспільства і особистості. Правова культура суспільства – це позитивна якість розвитку правового життя суспільства, яка забезпечує його стабільність і подальший прогрес [2, с. 112].

Правова культура виступає важливим елементом, що характеризує рівень правової зрілості особи. Причому мається на увазі не проста обізнаність щодо наявності тих чи інших правових положень та їх дотримання, а вміння розпізнавати, усвідомлювати право як одну з найвищих суспільних цінностей

і на підставі цього судити про його вимоги та принципи.

Правосвідомість є сукупність уявлень і почуттів, ідей та переконань, що виражають ставлення людей до права і правових явищ у громадському житті. З приводу даного явища слушно зазначає О. Ф. Скакун – «правосвідомість – це система ідей, уявлень, емоцій і почуттів, які 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 і оцінка чинного права з погляду його відповідності загальнолюдським цінностям, що знайшли закріплення в міжнародних документах про права людини. Правосвідомість не тільки виражає ставлення індивіда до правової дійсності, а й спрямовує її на певні зміни в правовому середовищі, прогнозує і моделює їх» [3, с.462].

Особливе значення підвищення рівня правової культури та правосвідомості правозастосовних органів відіграє як засіб протидії таким негативним проявам у їх діяльності, як хамство, безпідставна тяганина, особиста зацікавленість правозастосовних суб'єктів у прийнятті відповідного рішення, корупція тощо. Здійснюючи відповідні правозастосовні дії, компетентні органи та посадові особи повинні керуватися принципами верховенства права, законності та гуманізму, вони мають виходити із пріоритету прав людини та громадянина (зокрема, права на труд), діяти не з власних корисних мотивів, а спиратися на потреби та інтереси як окремих осіб, так і суспільства в цілому.

4. Як ще один напрям вдосконалення ефективності правозастосовної діяльності у сфері трудового права, на нашу думку, слід вказати підвищення якості державного нагляду та контролю за законністю правозастосування.

Правозастосування у кожному випадку його здійснення пов'язане з реалізацією владних повноважень. Тож обов'язок держави – спостерігати за протіканням правозастосовних процесів та контролювати законність їх здійснення щодо тих чи інших осіб. У разі необхідності контрольно-наглядові органи можуть втручатися у здійснення правозастосовної діяльності з метою попередження та припинення порушення прав тих, стосовно кого вчиняються правозастосовні дії, відновлення порушених прав та притягнення винних осіб до відповідальності.

5. Останній напрям підвищення ефективності правозастосовної діяльності у сфері трудового права – це поліпшення кадрового та матеріально-технічного забезпечення правозастосування.

Кадрове забезпечення – це специфічна, повторювана діяльність, здійснювана у процесі управління, змістом якої є забезпечення правозастосовних органів необхідним контингентом людей, що відповідають певним вимогам, а також інформацією про них, впровадження науково обґрунтованих методів добору, розстановки, навчання, виховання, стимулювання кадрів, правового регулювання виконання ними своїх функціональних обов'язків та надання їм правового захисту.

Стосовно матеріально-технічного забезпечення, то необхідно відзначити, що воно полягає у наданні правозастосовним суб'єктам усіх необхідних матеріальних та технічних ресурсів для нормального здійснення ними свого функціонального призначення. До основних матеріально-технічних ресурсів слід віднести приміщення, транспорт, технічні засоби, фінансування, документи, методична та наукова література тощо..

Отже, усе вищевикладене дає підстави стверджувати, що сьогодні якість правозастосовної діяльності у сфері трудового права ще далека від ідеальної, проте ті недоліки, що існують у ній, не є неподоланими і цілком можуть бути вирішені завдяки кропіткій та послідовній роботі. При цьому необхідно мати на увазі, що підвищення ефективності застосування норм трудового права можливе не лише через вдосконалення нормативно-правової бази, а й через відповідні зміни та перетворення у соціальному середовищі, в якому, власне, і функціонують правові норми та правозастосовні суб'єкти.

1. Бибик С. П. Сюта Г. М. Словник іншомовних слів: тлумачення, словотворення та слововживання / За ред. С. Я. Єрмоленко.-Харків «Фоліо», 2006,-с.623

2. Щёкин Г.В. Социальная теория и кадровая политика: Моногр. – К.: МАУП, 2002. – 576 с.

3. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник / Пер. з рос. — Харків: Консум, 2003. — 656 с.

Огороднійчук Ірина Анатоліївна

кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри філософії,
політології, психології і права

Бикова Світлана Валентинівна

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри філософії,
політології, психології та права

*(Одеська державна академія
будівництва та архітектури)*

ЗНАЧЕННЯ ТА РОЛЬ ПРАВОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Сучасні світові процеси призвели до того, що проблеми кардинального перегляду та оновлення освіти набули пріоритетного значення. Серед шляхів подолання сучасної кризи світове співтовариство називає зміну освітньої парадигми. У цьому контексті заклади вищої освіти мають інноваційно надавати свої послуги у вигляді нових технологій застосування та використовуван-