

було б доцільне законодавче введення відповідальності власника або уповноваженого ним органу за прострочення платежу по відшкодуванню шкоди, заподіяної працівникові при виконанні ним трудових обов'язків. Уявляється, що власник або уповноважений ним орган повинні виплачувати потерпілому пеню у розмірі 2 % від суми платежу за кожен день прострочення, що змусить власника своєчасно виплачувати заробітну плату.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 р., № 322-VIII; додаток до № 375 із усіма змінами на 2003 р. –К.: Атіка, 2001. –96 с.
2. Конституція України 1996 р. –Київ: Юрінком, 1996.
3. Бару М.І. Охрана трудовой чести по советскому за-

конодательству. –М.: Юридическая литература. 1966. –250с.

4. Закон України "Про охорону праці" від 14.10.1992 р., № 2694-XII // ВВР України -1992. -№ 49. -Ст.688.

5. Постанова Кабінету Міністрів України "Правила відшкодування власником підприємства, установи чи організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, що пов'язане з виконанням ним трудових обов'язків" від 23.06.1993 р., № 472 (зі змінами і доповненнями до них від 18.07.1994 р., № 492; від 3.10.1997 р., № 1100/1100-97-п). –К.: Юрінком, 1996. –192 с.

6. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. // ВВР України. –2003. -№ 40.

Надійшла до редколегії 22.04.2004

ПРОТОПОПОВА Я.С. ВОЗМЕЩЕНИЕ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Исследуются практические и теоретические вопросы действующего законодательства, связанные с возмещением морального вреда, причиненного здоровью работников при выполнении трудовых обязанностей.

PROTOPKOVA Y.S. REPAYMENT OF MORAL HARM, MADE TO THE HEALTH OF WORKERS WHILE ATTENDING THEIR LABOR DUTIES

The practical and theoretical questions of the current legislation connected to compensation of moral harm, caused to health of workers attending their labor duties are investigated.

УДК 331.106.24(477)

Г.В. РИБНИЦЬКИЙ

Національний університет внутрішніх справ

МІСЦЕ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ УКЛАДАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ В СИСТЕМІ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

В системі трудового права України виконаний аналіз суті і місця правовідносин у сфері укладання колективного договору.

В процесі укладання, зміни чи припинення колективного договору його сторони є учасниками колективних відносин. Іноді в літературі їх ще називають організаційно-управлінськими [1, с.130]. Колективні (організаційно-управлінські) відносини є невід'ємною і важливою складовою предмету трудового права України. Вони виникають на основі індивідуальних трудових відносин в процесі організації трудової діяльності на підприємстві, в установі, організації між трудовим колективом та іншими учасниками суспільно-трудових відносин.

Розмаїття відносин, які складають предмет трудового права, обумовлене сутністю і характером праці, трудової діяльності працівників. "Праця як процес дієспрямованого впливу на предмети навколишнього світу, - вказує С.П. Маврін, - знаходиться в основі практично будь-якої людської діяльності (виробничої, управлінської, культурної), тому з працею прямо чи опосередковано пов'язані чисельні й рівнорідні суспільні відносини. Однак не усі вони

відносяться до предмету трудового права. Норми даної галузі регулюють перш за все такі суспільні відносини, які виникають при застосуванні індивідуальних здібностей до праці. З точки зору суб'єктного складу – це індивідуальні суспільні відносини, бо на одному боці їх - персонально визначений працівник, а з точки зору матеріального змісту – це трудові відносини, адже їх виникнення та існування обумовлені застосуванням індивідуальних здібностей до праці, тобто трудовою діяльністю індивідів, живою працею" [2, с.26-27]. Погоджуючись з автором у тому, що з працею, суспільно-трудовою діяльністю працівників пов'язана безліч відносин, відмітимо хибність його позиції у тому, що ці відносини мають лише індивідуальний характер. Відносини, пов'язані з працею, мають не лише індивідуальний, а й колективний характер. Призначення останніх – забезпечити трудову діяльність працівників нормальними умовами. Тому, колективні відносини тісно пов'язані з індивідуальними відносинами і не можуть

існувати один від одного. Це невід'ємні складові предмету трудового права України. Спочатку виникають індивідуальні трудові відносини (внаслідок укладання трудового договору між громадянином та роботодавцем), потім, в процесі розвитку індивідуальних трудових відносин виникають колективні відносини. Учасником останніх вже є не окремий працівник, а трудовий колектив підприємства, установи, організації.

С.А. Іванов, Р.З. Лівшиць та Ю.П. Орловський зазначають з цього приводу: "Вступаючи в трудові правовідносини, працівники не лише набувають індивідуальні права та обов'язки, але й стають членами колективу, яким надають повноваження колективного характеру. Перехід від екстенсивного розвитку до інтенсифікації виробництва потребує повнішого використання колективних прав, поєднання індивідуальної і колективної зацікавленості, поєднання інтересів окремого працівника, підприємства і суспільства. За умов повного поєднання інтересів створюються й сприятливі можливості для точного визначення міри праці та споживання – рушійної сили розвитку виробництва" [3, с.284]. Беззаперечним є той факт, що працюючи на підприємстві, в установі, організації, працівники є членом відповідного трудового колективу. Відповідно до чинного трудового законодавства трудовий колектив є суб'єктом трудових правовідносин, а отже, має певні права та обов'язки. Реалізуючі свої права та виконуючи обов'язки трудовий колектив вступає у відносини з іншими учасниками трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Звідси, ці відносини й мають характер колективних. Ядром колективних трудових відносин є відносини між трудовим колективом і роботодавцем з приводу організації трудової діяльності працівників. "Суспільно-трудова відносина виникають між людьми безпосередньо з приводу застосування робочої сили, тобто з приводу приведення в дію індивідуальної здатності до праці в суспільній (колективній) формі. Суспільна форма праці об'єктивно вимагає об'єднання зусиль усіх працівників єдиної кооперації праці, яке досягається організацією (управлінням) процесу колективної праці. Відповідно, окрім живої праці об'єктом регулювання трудового права є організація колективної праці на підприємствах, в установах, організаціях. Здійснення живої праці, тобто застосування здатності до праці, функція індивіда, персонально визначеного працівника, організація праці (управління працею) – загальна функція сукупного працівника" [4, с.27].

Реалізація загальної функції управління працею не може характеризуватися як безпосереднє поєднання робочої сили з засобами виробництва, оскільки своїм змістом вона має встановлення узгодженості між індивідуальними роботами. Це означає, що організація праці не може бути матеріальним змістом індивідуальних трудових відносин, а призводить до виникнення організаційно-управлінських відносин колективного характеру. Ці відносини прямо пов'язані з трудовими й існують доти, доки існують трудові. Саме тісний зв'язок їх з трудовими відносинами і дозволяє відносити їх до предмету трудового права. В.І. Савіч підкреслює, що "індивідуальне і колективне трудове відношення співвідносяться між собою як

індивідуальна і колективна праця на підприємстві, в установі, організації. В основі кооперованої праці знаходиться певна кількість індивідуальних робіт, однак вона не зводиться до їх простої суми, а являє собою якісно нове явище" [2, с.96]. Саме тому і правове опосередкування такої праці не може бути зведеним лише до певної кількості індивідуальних трудових правовідносин. Вузке розуміння трудового правовідношення збіднює його, і, як слушно відмічає Р.З. Лівшиць, "не повністю характеризує правове положення працівника" [5, с.132]. Звідси: колективно-трудова відносина – це відносина з приводу управління працею на підприємстві, в установі, організації. Управління працею працівників – особлива функція, яка виникає з самої природи суспільної праці і входить у склад останньої [6, с.343]. Відповідно, усі відносини, які виникають в зв'язку з управлінням та організацією праці, мають саме трудовий характер. Таким чином, змістом колективно-трудова відносин є управління працею, організація трудової діяльності працівників. З цієї причини колективно-трудова відносина, незважаючи на притаманну їй левну своєрідність, є різновидом трудових відносин. Якщо ж колективно-трудова відносина розглядати у взаємодії з індивідуальними трудовими відносинами, то слід відмітити наступне: колективно-трудова відносина прямо пов'язані з індивідуальними трудовими відносинами, вони поглиблюють і розвивають останні, є їх логічним продовженням.

Взагалі, ідея колективних трудових відносин має свою історію. Обґрунтовувати її існування почали свого часу С.А. Іванов, Р.З. Лівшиць та Ю.П. Орловський. Підкреслюючи взаємозв'язок індивідуальних і колективних трудових відносин, вони писали: "Колективні трудові правовідносини багаторідні, вони охоплюють елементи індивідуальних трудових правовідносин. Якщо справедливим є твердження про те, що без індивідуального трудового правовідношення неможливе існування колективного трудового правовідношення, то не менш важливим уявляється й зворотній зв'язок; розвиток індивідуального трудового правовідношення, його зміст, а в деяких випадках і виникнення можливі лише за наявності колективного трудового правовідношення" [7, с.313]. А.Р. Мацок вказував, що індивідуальні і колективні трудові відносини однаково пов'язані з суспільним процесом праці, опосередковують різні його сторони. Якщо перші в більшій мірі пов'язані з безпосереднім застосуванням робочої сили, реалізацією здатності до праці (природні властивості праці), то другі – з організацією процесу праці, його управлінням та забезпеченням (соціальні властивості). У цьому сенсі колективні трудові відносини в найбільшій мірі виражають організаційний аспект трудових відносин як загального комплексного поняття. Тому поєднання робочої сили (особистісного фактору) з засобами виробництва (майнового фактору) опосередковується у відповідних формах як індивідуальними, так і колективними трудовими відношеннями, займаючими в суспільній структурі праці чітко визначене місце. Застосування здатності працювати неможливе без організації праці, встановлення її умов, забезпечення її охорони [8, с.170-171].

В.В. Жернаков поділяє комплекс соціально-трудова

відносин на три рівні залежно від їх змісту, суб'єктивного складу, меж та механізмів правового регулювання і відносять "колективні трудові відносини" до другого рівня, пов'язуючи їх з організацією та соціально-побутовими умовами праці, що регулюються на рівні підприємства через колективні договори. На його думку, "колективні трудові відносини" є організаційними по відношенню до індивідуальних, вони не виникають поза індивідуальними трудовими відносинами, тому не можуть існувати як самостійне правове явище [9, с.42].

Вагомий внесок в побудову концепції колективних трудових правовідносин зробила Г.І. Чанишева. За її точкою зору колективні трудові відносини є реальними і об'єктивно обумовленими. Індивідуальні трудові відносини не відображають усіх зв'язків, які виникають у процесі праці. Внаслідок укладення трудового договору (контракту) працівник набуває як індивідуальних, так і колективних трудових прав, стає учасником конкретних видів індивідуальних та колективних трудових правовідносин. Ці відносини виникають у зв'язку із застосуванням праці, вони обумовлюють одне одного, не можуть існувати окремо. Без колективних трудових відносин індивідуальні трудові відносини не можуть нормально функціонувати відповідно до чинного законодавства, не може відбуватися їх ефективне правове регулювання [10, с.16]. Погоджуючись з вченим у тому, що колективні трудові відносини є обов'язковою складовою предмету трудового права, зазначимо, що їх підрунтям були, є і будуть індивідуальні трудові відносини. Первинними є індивідуальні трудові відносини, саме з них починається трудове право – з укладення трудового договору між роботодавцем та найманим працівником. Трудовий договір є юридичною підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин щодо: робочого часу; часу відпочинку; нормування праці; оплати праці; охорони здоров'я працівників у процесі праці; дисципліни праці; навчання і підвищення кваліфікації працівників; матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Отже, під час функціонування індивідуальних трудових відносин простежується їх нерозривний зв'язок, єдність і взаємодія з колективними трудовими відносинами.

У сучасних умовах індивідуальні трудові правовідносини не можуть існувати без колективних через те, що для усіх роботодавців є обов'язковими положення колективних угод, які укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях. Чимало положень трудового законодавства щодо робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, охорони здоров'я працівників у процесі праці та інших положень можуть бути реалізовані на підприємстві (в організації) лише шляхом укладання колективного договору. Його відсутність – порушення чинного законодавства. Взаємозв'язок колективних та індивідуальних трудових відносин виявляється і у тому, що їм обом притаманний організаційний характер. Різні елементи суспільної форми праці – оплата праці, її нормування, робочий час, дисципліна праці, охорона здоров'я працівників на виробництві та ін. – є об'єктами індивідуальних та колективних трудових правовідносин. Відповідні інститути – оплати праці, робочого часу, дисципліни праці тощо є за

своєю суттю організацією відповідних індивідуальних трудових відносин. Як слушно зазначає А.Р. Машок, управлінський аспект – такий само об'єктивно необхідний елемент трудових відносин, як дисципліна праці, її нормування, оплата, охорона. Тому відносини, в які вступають люди у зв'язку з управлінням (організацією) процесом праці і виробництва, є трудовими [8, с.50].

У такий спосіб ми довели, що колективні відносини на підприємстві, в установі, організації є невід'ємною і важливою складовою трудового права. Їх виникнення та розвиток обумовлені характером самої праці чи трудової діяльності працівників у складі того чи іншого трудового колективу. Будь-яка суспільно корисна праця має велике значення у житті людини і усього суспільства, бо людина, суспільство може споживати лише те, що створюється працею. Праця створила і саму людину, її пряму ходу, вивільнивши руки для праці, її мову для спілкування в процесі суспільної праці. Праця виділила людину в процифрованого світу. Увесь розвиток людського суспільства пов'язаний з розвитком праці. Без праці неможливо було б і саме людське життя. "Праця – цілеспрямована діяльність людини, яка реалізує свої фізичні та розумові здібності для отримання певних матеріальних або духовних благ" [11, с.5]. Сама назва "трудове право України" підказує, що дана галузь права має пряме відношення до праці, точніше до відносин, які виникають у процесі трудової діяльності між учасниками останньої. Однак не всі відносини, які пов'язані з працею, регулюються нормами трудового права. Трудове право регулює відносини праці в суспільній організації праці, тобто праці за наймом на будь-якому виробництві. Трудові відносини виникають на підставі укладення трудового договору. Укладення трудового договору – результат вольової діяльності громадянина та роботодавця. Праця – завжди цілеспрямована діяльність. Трудові відносини в системі суспільних відносин виступають як вольова форма виявлення матеріальних відносин, тому вони і піддаються правовому регулюванню. "Трудові відносини – вольові суспільні відносини, які виникають в результаті поєднання робочої сили та засобів виробництва. Ці відносини виникають у всіх випадках, коли громадянин включається в колектив підприємства для виконання певної трудової функції, підпорядковуючись встановленому трудовому розпорядку, і приймає участь в управлінні виробництвом та соціальним розвитком колективу" [12, с.7].

Очевидно, трудове право регулює відносини, які виникають в сфері застосування найманої праці. Підставою виникнення цих відносин є трудовий договір. Відносини, пов'язані з застосуванням найманої робочої сили на підставі трудового договору безліч. Вони різні за змістом і характером, однак мають єдину природу – трудову. Усі ці відносини і складають предмет трудового права. Критерієм, відповідно до якого суспільні відносини можна віднести до предмету трудового права є те, що вони мають трудову природу. В.І. Прокопенко пише: "Об'єктом регулювання трудового права є суспільні трудові відносини, змістом яких виступає праця... Предметом трудового права України є суспільні трудові відносини, які виникають із застосування робітниками і службовцями здатності до

праці в суспільному виробництві, відносини по працевлаштуванню, колективні правові відносини і відносини по матеріальному забезпеченню робітників та службовців в разі тимчасової або постійної втрати працездатності” [13, с.19]. Підкреслимо, що предметом трудового права є не будь-яка праця, а лише трудові відносини в суспільній організації праці та відносини, які тісно з ними пов’язані. Суто трудовими відносинами можна назвати відносини, які прямо стосуються праці працівників на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи, яка має право найму робочої сили. Наприклад, відносини в сфері: прийняття, переміщення, переведення працівника чи припинення трудового договору; робочого часу і часу відпочинку; нормування праці та заробітної плати; охорони праці. До тісно пов’язаних з трудовими відносинами відносяться усі відносини в сфері праці, які покликані забезпечити реалізацію громадянами права на працю шляхом безпосереднього застосування своїх здібностей до продуктивної праці на підприємстві, в установі, організації. Це відносини, які виникають в процесі працевлаштування громадян, нагляду і контролю трудового законодавства, або матеріального забезпечення працівників під час їх постійної чи тимчасової втрати працездатності.

До розглядуваної групи відносин відносяться і колективні відносини, покликані забезпечити встановлення найсприятливіших умов для розвитку трудових відносин. Колективні відносини, які виникають між роботодавцем і трудовим колективом, відносяться до категорії відносин тісно пов’язаних з трудовими. Як пишуть М.В. Молодцов, О.М. Кралівін та В.І. Власов: “Найпоширенішою точкою зору в науці трудового права є та, відповідно до якої предметом трудового права утворюють: 1) трудові відносини та 2) відносини, прямо пов’язані з трудовими”. До речі, вчені виділяють вісім груп відносин тісно пов’язаних з трудовими: відносини по забезпеченню зайнятості, профорієнтації і працевлаштуванню, відносини трудового колективу з роботодавцем. Його адміністрацією організаційно-управлінського характеру; відносини профспілок з адміністрацією роботодавця щодо поліпшення умов праці, застосування норм права, прийняття і застосування локальних норм трудового права; соціально-партнерські відносини представників працівників, роботодавців та органів виконавчої влади на національному, галузевому та регіональному рівнях щодо проведення колективних переговорів і укладання колективних угод; відносини по підготовці кадрів по профвідбору та підвищенню кваліфікації на виробництві; відносини взаємної матеріальної відповідальності сторін трудових відносин; відносини з приводу колективних і трудових сторів; відносини по нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства [14, с.1-8].

Таким чином, колективно-трудова відносина, які виникають між трудовим колективом та роботодавцем серед відносин, які “обслуговують” трудові відносини, що виникають між працівниками та роботодавцями, займають важливе місце серед відносин, які тісно пов’язані з трудовими. Це одна з принципових відмін, які надають підставу розглядати організаційно-управлінські або колективні правовідносини в якості відносно самостійної групи в

системі правовідносин трудового права. Найважливішою метою цих правовідносин є вироблення і прийняття локальних нормативно-правових актів, у тому числі основного з них – колективного договору.

До колективно-трудова входять і відносини, які виникають під час укладання колективного договору та реалізації його нормативних положень і зобов’язань сторін та інших учасників колективно-договірного процесу на підприємстві, установі, організації. В.В. Жернаков зауважує з цього приводу, що предметом колективно-договірного регулювання є відносини, що виникають на підприємстві з приводу як організації праці, так і соціально-економічних питань. Якщо раніше адміністрація і колектив вирішували питання загального характеру, то зараз предмет колективно-договірного регулювання значно конкретизувався, і взаємні зобов’язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин розписуються детальніше. До того ж, у колективному договорі можуть передбачатися додаткові, порівняно з чинним законодавством і угодами, гарантії, соціально-побутові умови, пільги [15, с.235]. Г.І. Чанішева підкреслює, що чинним законодавством України передбачається встановлення широкого кола умов праці договірним способом, перш за все через колективні договори і угоди. В умовах переходу до ринкових відносин підвищується значення колективних договорів у встановленні трудових прав і обов’язків, умов праці та її оплати, соціально-побутового забезпечення працівників. Вже з чинного законодавства випливає об’єктивна необхідність укладання колективного договору, оскільки закон прямо приписує встановлення певних умов праці у колективному договорі. При цьому не йдеться про чисельність працюючих, тобто це правило розповсюджується й на мало чисельні підприємства (установи, організації), незалежно від форм власності [10, с.131-132].

Підсумовуючи аналіз суті і місця в системі трудового права України правовідносин в сфері укладання колективного договору, зробимо декілька висновків. По-перше, предметом трудового права складають дві загальні групи відносин: трудові відносини, які тісно з ними пов’язані. Перші опосередковують процес реалізації громадянами конституційного права на працю; другі забезпечують реалізацію перших відносин. По-друге, залежно від суб’єкта трудового права усі відносини, які складають групу тісно пов’язаних з трудовими, слід поділити на індивідуальні і колективні. Якщо суб’єктом правовідносин є працівник – це індивідуальні трудові відносини, якщо трудовий колектив – колективні трудові відносини. По-третє, у зв’язку з тим, що однією з сторін колективного договору є трудовий колектив, відносини, які виникають в процесі укладання й реалізації колективного договору, входять до категорії колективних правовідносин.

ЛІТЕРАТУРА

1. Трудовое право: Учебник /Под ред. О.В. Смирнова. –М.: Проспект, 2003. –528 с.
2. Савич В.И. Управление трудом и трудовое право /Под ред. В.М. Лебедева. –Томск: Изд-во Томского ун-та,

1986. –224 с.

3. Венедиктов В.С. Проблеми науки і практики трудового права в сучасних умовах ринкової економіки // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали наук.-практ. конф.; м. Сімферополь, 19-20 травня 2003 р. –Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. –С.6-14.

4. Маврин С.П. Правовые средства управления трудом на предприятии. –Л.: Изд-во ЛГУ, 1989. –144 с.

5. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. –М.: Юрид. лит., 1982. –384 с.

6. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. –М.: Политиздат. –Т.23. –587 с.

7. Иванов С.А. Советское трудовое право: проблемы использования трудовых ресурсов. –М.: Наука, 1990. –304 с.

8. Мащок А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. –К.: Наук. думка, 1984. –280 с.

9. Жернаков В.В. Социально-трудовые отношения: понятия, субъекты, правовое регулирование // Право України. –1999. –№ 10. –С.41-45.

10. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект. –Одеса: Юрид. лит., 2001. –327 с.

11. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебное пособие. –М.: Юрист, 1996. –448 с.

12. Советское трудовое право /Под ред. А.С. Папкова. –М.: Юрид. лит., 1988. –475 с.

13. Прокопенко В.І. Трудове право України. –Х.: Консум, 1998. –480 с.

14. Молодцов М.В., Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое право России: Учебник. –М.: НОРМА, 2001. –576 с.

15. Жернаков В.В. Договірне регулювання соціально-трудових відносин // Вісник Академії правових наук. –2000. –№ 4. –С.227-238.

Надійшла до редколегії 17.03.2004

РЫБНИЦКИЙ Г.В. МЕСТО ПРАВООТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СИСТЕМЕ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАИНЫ

В системе трудового права Украины выполнен анализ сути и места правоотношений в сфере заключения коллективного договора.

RYBNITSKY G.V. PLACE OF LEGAL RELATIONS IN SPHERE OF THE CONCLUSION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT IN SYSTEM OF LAW OF EMPLOYMENT OF UKRAINE

In system of law of employment of Ukraine the analysis of essence and place legal relations in sphere of the conclusion of the collective agreement is executed.

УДК 349.22

Д.В. СИЧОВ

Національний університет внутрішніх справ

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Досліджені сутність, зміст та особливості індивідуальних трудових правовідносин.

Індивідуальні трудові правовідносини – це фундаментальний інститут трудового права, визначення якого, сьогодні базується на положенні ст.21 Кодексу законів про працю України – кодексу, який морально застарів, оскільки був ще прийнятий за часів радянської влади та орієнтований на ситуацію, коли держава виступала і законодавцем, і виконавцем власних законів, а також практично єдиним роботодавцем. Отже, сьогодні одне з найважливіших завдань, які стоять перед наукою трудового права – забезпечити науково обгрунтоване правове регулювання індивідуальних трудових правовідносин в сучасних умовах розвитку суспільства і економіки.

Слід зазначити, що правове регулювання суспільно-трудових відносин та поведінки суб'єктів трудового права – це насамперед цілеспрямований вплив на ці відносини та поведінку за допомогою правових засобів, які визнані наукою трудового права. Правове регулювання індивіду-

альних трудових відносин – процес постійний, безперервний, в ньому приймає участь безліч різного роду суб'єктів: державні органи, промадські об'єднання, підприємства, установи, організації, працівники. Постійно видаються правові рішення, укладаються угоди, виконуються обов'язки, дотримуються заборони, реалізуються права. Водночас скоюються правопорушення (порушуються заборони, не виконуються обов'язки, відбуваються зловживання правами), виникають різного роду правові спори, які вимагають правового вирішення. "З метою кращого розуміння процесу правового регулювання (шляхом певного спрощення та узгодження дійсності) можна виділити в ньому три стадії (етапи): загальнонормативне регулювання; виникнення прав і обов'язків у конкретних суб'єктів; стадія їх реалізації" [1, с.347]. Регулятивний вплив трудового права починається з прийняття законо-

творчими органами держави нормативних актів, покликаних