

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. Мащук 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. Палкова. –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 редакції 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 законодавчими органами держави нормативних актів, поклиका-

них регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини. Надання суворих юридичних форм нормам трудового права – перша стадія правового регулювання, коли створюється його нормативна основа. На цій стадії введені в систему трудового права норми регламентують, спрямовують поведінку суб'єктів індивідуальних трудових відносин шляхом встановлення їх правового статусу. Для суб'єктів цих відносин окреслюється коло можливих прав та обов'язків.

На першій стадії здійснюється загальний неперсоніфікований вплив трудового права. Норми трудового права орієнтують учасників індивідуальних трудових відносин на досягнення поставлених ними цілей, попереджують про можливість як позитивних, так і негативних наслідків поведінки. В нормах права немов би прогноуються перешкоди на шляху задоволення правових інтересів суб'єктів індивідуальних трудових відносин та позначаються правові засоби їх переборення.

На другій стадії правового регулювання відбувається індивідуалізація та конкретизація прав і обов'язків суб'єктів. Після виникнення певних юридичних фактів виникають індивідуалізовані відносини, у учасників яких з'являються конкретні права та обов'язки. На цій стадії відбуваються конкретизація норм трудового права щодо окремої ситуації, адже права і обов'язки, передбачені нормою, мають загальний характер. Тут вони деталізуються стосовно окремої ситуації, конкретного індивідуального трудового відношення, "прив'язуються" до персонально визначених суб'єктів трудового права. Наприклад, на основі конкретних юридичних фактів (розмір заробітної плати, стаж роботи, досягнення пенсійного віку), які підтверджуються відповідними документами, приймається рішення про призначення пенсії конкретному громадянину згідно з пенсійним законодавством. У громадянина виникає право на отримання пенсії в певному розмірі, а у органів соціального забезпечення – обов'язок виплачувати пенсію. Однак, якщо право на пенсію конкретизоване, розмір пенсії визначений, а пенсійних грошей тимчасово не має, то є лише правова можливість їх отримати. Щоб вона перетворилась у реальність, потрібне здійснення зобов'язаним суб'єктом та уповноваженим громадянином певних дій (видача грошей одним, їх отримання іншим). Це й буде третьою завершальною стадією реалізації трудових прав та обов'язків. Ось що пише В.К. Бабаєв з цього приводу: "Встановлення державною правових норм – не самоціль. Прийняття закону – це лише початок справи. Головне ж завдання полягає в концентрації усіх зусиль на практичному здійсненні тих перетворень, які вже стали законом, але не стали ще реальністю. Мова йде про реалізацію державної волі, вираженої в правовій формі. Реалізація права в даному аспекті являє собою діяльність, узгоджену з виявленою в законі волею. Її можна розглядати як процес і як кінцевий результат. Як кінцевий результат реалізація права означає досягнення певної відповідності між вимогами норм вчиняти або утримуватись від здійснення певних вчинків та сумою фактично здійснених дій. Так, відповідно до норм, регулюючих підприємницьку діяльність, громадянин до початку її має: 1) отримати дозвіл; 2) заплатити за цей дозвіл; 3) отримати реєстрацій-

не посвідчення або придбати патент. Лише такі дії, а не якісь їх еквіваленти, і лише в повному наборі означатимуть реалізацію вимог закону. Реалізацією права досягається той результат, якого прагне законодавець і який, за його думкою, має призвести до якоїсь корисної мети" [2, с.447-448].

Після відповіді на питання, як трудове право регулює індивідуальні трудові відносини, логічно шукати відповідь на питання, чим, якими засобами право впливає на ці суспільні відносини, який механізм відповідного правового впливу. У сучасній літературі відзначається, що механізм можна розглядати у двох вимірах: широкому і вузькому. Механізм правового регулювання в широкому вимірі утворюється з двох блоків: соціологічного механізму (механізму легітимаші нормативних фактів, надання їм правового значення) і власне правового механізму. Під механізмом правового регулювання у вузькому вимірі розуміється система правових засобів, за допомогою яких реалізуються правові цілі [3, с.117-118]. Якщо дією права є його системне функціонування, то воно здійснюється за допомогою спеціального механізму, який і називається механізмом дії права або механізмом правового регулювання, зауважує В.С. Нерсисянц [4, с.477]. А.В. Поляков зазначає, що механізм правового регулювання у вузькому смислі слова складається з наступних елементів: загальних нормативних правових актів, загальних правових норм, юридичних фактів, правовідносин, індивідуальних актів реалізації прав та обов'язків, актів тлумачення права, правозастосовчих актів [5, с.450]. В.Д. Ткаченко та Є.Б. Ручкін додають до елементів механізму правового регулювання також правову свідомість, принципи права, правову культуру, законність [6, с.413]. Вважаємо, цей перелік засобів механізму правового регулювання можна доповнювати до тих пір, поки не будуть перелічені усі правові явища. Беззаперечно, що метою і завданням останніх є виконання тієї чи іншої ролі в регулюванні суспільних відносин. Механізм правового регулювання поєднує всі ці явища в єдину, цілеспрямовану функціонуючу систему. У його площині юридичні явища набувають статусу юридичних засобів.

Виходячи з цього, механізм правового регулювання індивідуальних трудових відносин слід визначити як систему послідовно організованих юридичних засобів (явищ), за допомогою яких і досягаються цілі даного різновиду правового регулювання. Звідси, механізм правового регулювання індивідуальних правових відносин має свій склад, до якого входять усі задіяні в цьому процесі юридичні засоби, і структуру – способи їхнього поєднання між собою. З нашої точки зору, схема дії механізму правового регулювання індивідуальних трудових відносин полягає в наступному. Нормативні факти, тобто нормативні правові установлення, які отримали різні текстально-правові форми, інтерпретуються та констатуються в процесі соціальної легітимаші в норми трудового права. Соціально визнані норми трудового права породжують когнітивні правові зв'язки та констатують загальні трудові відносини, які потім, при виникненні певних юридичних фактів, трансформуються в конкретні індивідуальні трудові правові відносини. Індивідуальні трудові правовідно-

сини можуть виникати, змінюватися чи припинятись у результаті самостійних актів реалізації трудових прав і обов'язків суб'єктами трудового права. При виникненні перешкод для реалізації свого права або при невиконанні певними суб'єктами своїх обов'язків до дії правового механізму підключається держава, яка тлумачить законодавство та конкретний випадок правопорушення й здійснює правозастосовчу діяльність.

Ми з'ясували, що механізм правового регулювання індивідуальних трудових відносин являє собою систему правових засобів. А.В. Малько вказує, що правові засоби – це правові явища, що виражаються в інструментах (установленнях) та діяльності (технології), за допомогою яких задовольняються інтереси суб'єктів права, забезпечується досягнення соціально-корисних цілей [7, с.68]. Означені цілі можуть бути різними, але в результаті вони зводяться до справедливої упорядкованості суспільних відносин. Цікаво, але чинний Кодекс законів про працю України обходить чомусь питання цілей правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Однак ціла стаття присвячена завданням, де визначається, що Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.

Законодавство про працю встановлює умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників. Гадаємо, що завдання завжди конкретизують якусь мету, а в даному випадку останнє відсутнє. Отже, ст.1 Кодексу законів про працю України [8] потребує удосконалення як в плані визначення мети правового регулювання трудових відносин, так і зміни застарілих завдань такого правового регулювання. Удосконалена стаття, на нашу думку, повинна мати наступний вигляд: "(назва) Мета та завдання законодавства в сфері праці. (ч.1) Метою законодавства в сфері праці є регламентація трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, встановлення державних гарантій щодо реалізації працівниками своїх трудових прав, створення сприятливих умов для виконання ними своїх обов'язків, забезпечення захисту інтересів суб'єктів трудового права України. (ч.2) Основними завданнями законодавства в сфері праці є створення правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів суб'єктів трудового права та правове регулювання трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин щодо працевлаштування громадян; професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у даного роботодавця; організації праці; укладання колективних договорів та угод; участі працівників їх трудових колективів та представницьких органів в управлінні підприємством, установою, організацією; робочого часу і часу відпочинку; нормування праці та заробітної плати; дисципліни праці; матеріальної відповідальності сторін індивідуальних трудових правовідносин; охорони праці; нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; соці-

ального партнерства, вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів, соціального забезпечення працівників; гармонізації національного трудового законодавства з міжнародним законодавством".

Основними засобами механізму правового регулювання індивідуальних трудових відносин є норми права та нормативно-правові акти. Визначальним нормативно-правовим актом системи трудового законодавства є Кодекс законів про працю України, який містить норми права з усіх питань взаємодії суб'єктів трудового права щодо реалізації свої трудових прав та виконання обов'язків; головним чином впливає на поведінку цих суб'єктів "шляхом встановлення правового режиму регламентації" трудових та тісно пов'язаних з ними відносин [9, с.269]. Завдання Кодексу - розташувати і подати у системному вигляді норми трудового права. Норми трудового права - це висхідна база правового регулювання індивідуальних та колективних трудових відносин. В них позначається, що дозволено і що заборонено, які наслідки дотримання або порушення зафіксованих в них приписів.

Р.З. Лівшиць пише: "Норми - це найбільш "юридичний" елемент. В нормі формується правило поведінки. Через норму певна ідея перетворюється у суспільні відносини або, навпаки, фактично існуючі відносини концентруються та закріплюються в нормі. Юристи в силу специфіки своєї професії, найчастіше мають справу з нормами. Авторитетна теоретична школа нормативізму, та сама, на якій формувалось та виховувалось теперішнє покоління взагалі зводила право до норм. І хоча зараз однобічність цього підходу поступово переборюється, норми залишаються обов'язковим елементом права, його концентрованим вираженням" [9, с.102]. Норми трудового права – обов'язкове для усіх суб'єктів трудових правовідносин правило поведінки. Недотримання норми трудового права тягне за собою юридичну відповідальність "Норма права – це соціально обумовлене, спрямоване на регулювання суспільних відносин, обов'язкове для виконання правило поведінки, яке схвалюється або встановлюється державою і у своїй реалізації забезпечується рівнем свідомості виконавців, організаційною та виховною роботою і можливістю застосування державного примусу в разі порушення його вимог. Вона нерозривно пов'язана з сутністю права, оскільки є первинним елементом його структури, безпосереднім втіленням такої його ознаки, як нормативність" [6, с.279].

У контексті дослідження суті, змісту та особливостей індивідуальних трудових відносин зробимо декілька важливих пропозицій щодо удосконалення нормативного змісту Кодексу законів про працю України. Вважаємо, що існуюча структура Кодексу не відповідає реаліям сьогодення, а тому має бути зміненою. До того ж, зважаючи, що ядро трудових правовідносин складають лише індивідуальні трудові відносини між працівниками та роботодавцями, а усі інші відносини покриті забезпечувати їх розвиток. Отже, структурованість Трудового кодексу України саме це і мусить відображати. Схематично структуру означеного Кодексу можна зобразити наступним чином: преамбула - загальні положення - сторони індивідуальних трудових відносин - суб'єкти трудового права -

індивідуальні трудові відносини - працевлаштування громадян - трудовий договір - професійна підготовка працівників - робочий час - час відпочинку - нормування праці - заробітна плата - дисципліна праці - охорона праці - матеріальна відповідальність працівника та роботодавця - індивідуальні і колективні трудові спори - колективні трудові відносини в сфері праці - відносини соціального партнерства - соціальне забезпечення працівників - заключні положення. Кожна ланка цієї схеми в структурі нового Трудового кодексу являє собою окремий розділ.

Деякі уточнення стосовно змісту окремих розділів. По-перше, загальні положення мають охоплювати мету, завдання, функції, принципи трудового законодавства, а також поняття й різновиди нормативно-правових актів про працю, їх дію у часі і просторі. По-друге, у розділі "Сторони індивідуальних трудових відносин" слід визначити поняття працівника, роботодавця, їх основні трудові права та обов'язки. По-третє, у розділі "Суб'єкти трудового права" доцільно дати максимально наближений до вичерпного перелік суб'єктів трудового права, а також визначити їх основні права і обов'язки. По-четверте, у розділі "Індивідуальні трудові відносини" слід визначити поняття, структуру та зміст цих відносин, порядок виконання та припинення. По-п'яте, у розділі "Колективні трудові відносини в сфері праці" також слід визначити поняття, структуру, зміст та сторони цих відносин, порядок їх ви-

никнення та припинення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Черданцев А.Ф. Теория государства и права: Учебник. -М.: Юрист, 2001. -432 с.
2. Теория государства и права: Учебник /Под ред. В.К. Бабаева. -М.: Юрист, 2002. -592 с.
3. Корчевна Л. До критики поняття механізм правового регулювання // Право України. -2003. -№ 1. -С.117-119.
4. Нерсесянц В.С. Общая теория права и государства. - М: Юрист, 1999. -618 с.
5. Поляков А.В. Общая теория права: Курс лекций. - СПб.: Изд-во «Юридический центр Пресс», 2001. -642 с.
6. Загальна теорія держави і права /За ред. М.В. Цвіка, В.Д. Ткаченка. -Х.: Право, 2002. -432 с.
7. Малько А.В. Правовые средства: вопросы теории и практики // Журнал российского права. -1998. -№ 8. - С.66-77.
8. Кодекс законів про працю України // ВВР України. - 1971. -Ст.375.
9. Теория государства и права: Учебник /Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Первалова. -М.: НОРМА-ИНФРА М, 1998. -570 с.

Надійшла до редколегії 19.03.2004

СЫЧОВ Д.В. ПУТИ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Исследованы сущность, содержание и особенности индивидуальных трудовых правоотношений.

SYCHOV D.V. THE WAYS OF IMPROVEMENT OF LEGAL REGULATION OF INDIVIDUAL LABOR LEGAL RELATIONS

The essence, the contents and features individual labor legal relations are investigated.



Т.В. СТЕПАНЕНКО

Національний університет внутрішніх справ

УДК 347.922

НОВІ ПОЗОВИ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ (ПОНЯТТЯ, КЛАСИФІКАЦІЯ ТА ЗНАЧЕННЯ)

Досліджена сутність нових форм позовного захисту прав і законних інтересів громадян та організацій в цивільному процесі України - позовів про захист інтересів невизначеного кола осіб, похідних (побічних) позовів, майнових групових позовів. Визначено їх місце в системі позовного судочинства та характерні особливості.

Сучасний процес державотворення в Україні зумовлює неабиякий інтерес до широкого кола проблем, пов'язаних із цілеспрямованою діяльністю компетентних

державних органів щодо захисту прав і законних інтересів громадян, серед яких центральне місце займають органи судової влади, оскільки положення суду, його функ-