

ЛІТЕРАТУРА

1. Смола М. Органы территориального общественного самоуправления в системе местного самоуправления // Юридический вестник. –1994. –№ 1. –С.90.

2. Прошко В. Чути громаду. Посібник із залучення громадян до місцевого самоврядування (журнальний варіант) //Аспекти самоврядування. Часопис Українсько-американської програми “Партнерство громад”. –2003. – № 3. –Вкладка. –С.12.

3. Любченко П.М. Регулювання діяльності органів самоорганізації населення // Теорія та практика державного управління. -Вип.2: Державне управління та місцеве самоврядування: Тези ІІІ Міжнародного наук. конгресу 26.02.2003 р. –Х., 2003. –С.44.

4. Закон України “Про органи самоорганізації населення”: Науково-практичний коментар /За ред. В.В. Кравченка. –К.: Атіка-Н, 2003. –С.38.

Надійшла до редколегії 27.03.2006

ОСТАПЕНКО Е.Г. ПРОБЛЕМЫ ЛЕГАЛИЗАЦИИ ОРГАНОВ САМООРГАНИЗАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ
Относительно вопросов легализации органов самоорганизации населения рассмотрена до сих пор не урегулированная законом процедура их перерегистрации.

OSTAPENKO E.G. PROBLEMS LEGALIZATION ORGANS OF SELF-ORGANIZING OF THE POPULATION

Concerning questions of legalization organs self-organizing of the population the procedure of their registration not settled by the law is considered till now.

УДК 349.2

Н.А. ПЛАХОТИНА

Восточноукраинский национальный университет имени Владимира Даля

ОСОБЕННОСТИ МЕТОДА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ¹

Определено значение метода правового регулирования как критерия выделения в системе права самостоятельных отраслей; выполнен анализ метода правового регулирования трудовых процессуальных отношений и установлены его специфические особенности.

Категория метода правового регулирования общественных отношений - одна из самых интересных в теории права. Однако, как отмечает И.В. Рукавишников, научные исследования, посвященные изучению этой категории, в настоящее время не сложились в стройное учение [1, с.218]. Проблема метода правового регулирования, несмотря на ее большую теоретическую и практическую значимость, остается дискуссионной.

Изучению категории метода правового регулирования посвящены труды таких исследователей, как Д.М. Генкин, И.В. Куптохин, А.Б. Пешков, А.И. Процевский, И.В. Рукавишников, С.Д. Шестакова и многих других.

Целью настоящей работы является определение роли метода правового регулирования как критерия выделения в системе права самостоятельных отраслей, проведения детального анализа метода правового регулирования трудовых процессуальных отношений, определения его специфических особенностей, что в совокупности со спецификой трудовых процессуальных отношений, как самостоятельного предмета регулирования, позволит доказать необходимость официального признания трудового процессуального права в качестве самостоятельной отрасли права и формирования его как отдельной отрасли законодательства.

По вопросу о роли метода как критерия дифференциации отраслей права в юридической литературе определи-

лись две основные позиции. Одна часть ученых исходит из того, что единственный критерий разграничения отраслей права - предмет правового регулирования [2, с.26]. Они определяют метод как надстроечное явление и потому, как полагает Д.М. Генкин, отграничивать отрасли права (т.е. надстроечные явления) по методу регулирования, хотя бы только дополнительно, означает определять надстроечные явления правового характера явлениями также надстроечного порядка, т.е., в сущности, определять право через право [3, с.83]. Данная позиция представляется весьма спорной. Ведь «отраслевой» набор определенных юридических фактов, определенного взаимного положения сторон регулируемых правоотношений, определенных санкций, являясь сложным системным образованием, изначально предполагает их согласованность, за счет чего достигаются цели правового регулирования. Система элементов метода правового регулирования не может содержать в себе не способных к взаимодействию элементов, ошибочное включение которых в его состав, если вовсе не сводит на нет, то, по крайней мере, значительно снижает эффективность правового регулирования. Характеризующая каждую правовую отрасль уникальная совокупность взаимного положения субъектов регулируемых отношений, юридических фактов, юридических санкций нуждается в каком-либо научном термине, а в арсенале общей теории права, как справедливо заметила С.Д. Шестакова, никакого иного подходящего в данной ситуации термина, кроме метода правового регулирования, нет [4, с.20].

Такой позиции придерживается значительная группа

¹ Первичная рекомендация по направлению исследований: канд. юрид. наук Мельник К.Ю. (ХНУВД).

ученых. Как видно, данная позиция заключается в том, что наряду с предметом регулирования определенное значение для разделения отраслей права имеет метод регулирования. Мы разделяем позицию, что отрасли следует различать не только по предмету, но и по методу, поскольку, как справедливо отмечает С.С. Алексеев, каждая отрасль права обладает особым методом правового регулирования [5, с.272]. Несмотря на существование различных взглядов относительно роли метода правового регулирования для разграничения отраслей права, в результате второй дискуссии по проблемам построения системы права метод правового регулирования был определен дополнительным критерием для выделения отраслей в системе права.

Таким образом, если существует определенная группа правоотношений, обособленная своеобразием субъектов, объектов, содержания, и правовое регулирование этих отношений осуществляется специфической совокупностью средств и способов, не характерной для регулирования иных правоотношений, то можно говорить о существовании отдельной самостоятельной отрасли права.

Если рассмотреть трудовые процессуальные отношения, то можно заметить, что они характеризуются своеобразным субъектным составом, объектом и содержанием. И, кроме того, метод правового регулирования трудовых процессуальных отношений также имеет ряд специфических особенностей, не свойственных регулированию каких-либо иных правоотношений.

Под методом правового регулирования в настоящее время понимается совокупность юридических приемов и средств, при помощи которых осуществляется регулирование качественно однородных, обособленных, общественных отношений [6, с.274]. По мнению А.И. Процевского, в методе правового регулирования, как способе воздействия на сознание и волю людей, проявляются два свойства права: определение поведения людей вообще и определение их поведения применительно к данному виду общественных отношений [7, с.102].

К элементам метода правового регулирования общественных отношений относят: а) характер общего юридического положения субъектов; б) юридические факты (фактический состав); в) характер юридических санкций.

Прежде всего, необходимо остановиться на специфическом характере положения субъектов трудовых процессуальных отношений. Основными субъектами любых процессуальных отношений выступают стороны процесса, в данном случае это работодатель и работник (или коллектив работников). И если в трудовом праве положение сторон трудового договора носит преимущественно субординационный характер (поскольку работодатель наделен властными полномочиями по отношению к работникам), то в трудовых процессуальных отношениях – напротив, наблюдается относительное равенство сторон. То есть стороны трудового разногласия наделены равными процессуальными правами: они в равной степени имеют право на обращение в юрисдикционный орган для разрешения возникшего разногласия, имеют право знакомиться с материалами дела, делать из них выписки, получать копии решений, определений, постановлений и других документов, имеющихся в деле, принимать участие в заседаниях юрисдикционного органа, представлять доказательства, принимать участие в их исследовании, заявлять ходатайства и отводы, давать устные и письменные объяснения, излагать свои доводы, соображения и возражения, а также обжаловать решения юрисдикционного органа.

Таким образом, можно заметить, что общее положение

сторон трудовых процессуальных отношений в большинстве своем сходно с положением сторон гражданского процесса. Однако все же здесь имеет место существенное отличие. Если в гражданском процессе стороны абсолютно независимы друг от друга, имеют равные процессуальные права и обязанности, а также равные возможности реализации своих прав, то при разрешении трудовых разногласий имеет место несколько иная ситуация.

Изначально трудовое разногласие непосредственно связано с трудовыми отношениями и зависимостью работника от работодателя (в настоящем или в прошлом). То есть, несмотря на процессуальное равенство сторон, трудовые процессуальные отношения характеризуются фактической зависимостью работника от работодателя. Причем эта зависимость в значительной мере влияет как на работников, являющихся сторонами в трудовом процессе, так и на работников, которые могут вызываться для дачи показаний в качестве свидетелей, а также на работников, входящих в состав органа по рассмотрению трудового разногласия (например, КТС). Кроме того, работодатель, обладая властными полномочиями в рамках данного предприятия (учреждения, организации), имеет абсолютно беспрепятственный доступ ко всем материалам и документам, которые могут служить доказательственной базой, чего нельзя сказать о работниках. Таким образом, работодатель фактически остается более сильной стороной, поскольку у него гораздо больше возможностей для реализации своих процессуальных прав, а также имеются некоторые «рычаги» для создания препятствий работнику в реализации его процессуальных прав. Однако, несмотря на это, работник и работодатель, как стороны трудовых процессуальных отношений, равны между собой и не подчинены друг другу, что существенно отличает и выделяет их из всей системы правоотношений в сфере трудового права.

Говоря о методе правового регулирования трудовых процессуальных отношений, нужно отметить, что метод регулирования трудовых процессуальных отношений характеризуется своей специфичной трехэлементной системой, обусловленной особенностями трудовых процессуальных отношений. Систему метода образуют три компонента, регулирующие относительно самостоятельные группы трудовых процессуальных отношений. Первый компонент регулирует отношения между самими сторонами разногласия. Вторым компонентом метода правового регулирования трудовых процессуальных отношений регулирует процессуальные отношения, одной стороной которых выступают органы, ведущие процесс, а другой – лицо, являющееся стороной трудового разногласия, его представитель. Третий компонент используется для регулирования отношений между органами, ведущими процесс, и лицами, вовлекаемыми в процесс исключительно в целях содействия достижению его задач (свидетелями, экспертами, переводчиками и т.п.).

В рамках каждого из указанных «подметодов» такой классический элемент метода правового регулирования, как взаимное положение участников правоотношений, настолько специфичен, что его содержание нельзя свести к какой-либо единой совокупности приемов юридического воздействия, применимой ко всем указанным трем группам трудовых процессуальных отношений. Так, в первой из указанных групп трудовых процессуальных отношений используется метод координации, поскольку имеет место регулирование отношений между процессуально равными субъектами. В двух других группах трудовых процессуальных отношений применяется преимущественно метод

субординации, поскольку речь идет о регулировании отношений между юрисдикционным органом, наделенным определенными властными полномочиями в рамках данного процесса, и отдельными участниками процесса.

Что же касается таких элементов метода, как юридические факты и юридические санкции, то, как элементы структуры каждого из трех компонентов метода правового регулирования трудовых процессуальных отношений, они единообразны, что свидетельствует о единстве метода правового регулирования трудовых процессуальных отношений. И, как справедливо отмечает И.В. Кутюхин, юридические факты обеспечивают динамику отдельного правоотношения [8, с.8]. Считаем, что данное высказывание можно применить и к трудовым процессуальным отношениям. В свою очередь, юридические факты представляют собой конкретные жизненные обстоятельства, с которыми нормы права связывают возникновение, изменение или прекращение правоотношения [9, с.400]. При наличии только лишь норм права, без юридического факта правоотношение невозможно.

Следует заметить, что трудовые процессуальные правоотношения характеризуются сложным фактическим составом, то есть совокупностью юридических фактов, необходимых для их возникновения. В этот фактический состав всегда входят как минимум три обязательных элемента, без которых невозможно возникновение трудовых процессуальных правоотношений.

Первым таким элементом является наличие между сторонами трудовых правоотношений (в настоящем или в прошлом) либо же отношений по трудоустройству. Без такой предварительной юридической связи между сторонами данных правоотношений трудовые процессуальные отношения просто не могут возникнуть (в отличие от гражданско-процессуальных правоотношений, которые могут возникать без какой-либо предварительной юридической связи между сторонами).

Вторым обязательным элементом является возникновение между сторонами разногласия, которое не удается разрешить путем непосредственных переговоров между его сторонами. Причем это разногласие должно быть непосредственно связано с имевшими место между сторонами трудовыми правоотношениями (либо отношениями по трудоустройству). В противном случае трудовых процессуальных правоотношений не возникнет, а будут иметь место иные процессуальные отношения.

И третьим обязательным элементом фактического состава, необходимого для возникновения трудовых процессуальных правоотношений, является обращение одной из сторон возникшего разногласия в соответствующий юрисдикционный орган для разрешения возникшего спора или конфликта. При отсутствии указанного юридического факта, несмотря на появление разногласия между сторонами трудового или социально-партнерского правоотношения и несмотря на его неурегулированность, не возникнет трудового спора или конфликта в его юридическом смысле.

Отсутствие хотя бы одного из перечисленных элементов влечет за собой невозможность возникновения трудовых процессуальных правоотношений. Такой фактический состав, необходимый для возникновения правоотношений, характерен исключительно для трудовых процессуальных отношений, что дает нам очередное основание говорить о специфике и самостоятельности метода правового регулирования трудовых процессуальных отношений.

Важную роль среди элементов метода правового регу-

лирования трудовых процессуальных отношений играют санкции, обеспечивающие реализацию правовых норм. При регулировании трудовых процессуальных отношений используются некоторые санкции различных отраслей права, в частности трудового права: материальная ответственность и дисциплинарная ответственность должностных лиц. Одной из активно используемых процессуальных санкций является признание незаконным (не подлежащим применению) акта процессуального характера, принятого с нарушением установленного процесса (например, решения КТС, принятого неполномочным составом).

Как справедливо отмечает В.Н. Скобелкин, санкции процессуальных норм могут вызывать неблагоприятные последствия как для самого органа, рассматривающего трудовой спор (указанная выше юридическая ничтожность их актов), так и для сторон этого спора (например, отказ в выдаче удостоверения на принудительное исполнение решения КТС при пропуске установленного для обращения за ним срока; отказ суда в рассмотрении заявления работника или работодателя, пропустивших установленный процессуальный срок для перенесения дела после КТС в суд; снятие с рассмотрения в КТС заявления работника, вторично не явившегося по неуважительной причине на заседание комиссии) [10, с.26]. Процессуальные санкции могут быть направлены также против иных лиц, присутствующих в зале заседания юрисдикционного органа и своим поведением препятствующих его нормальной работе (штраф, удаление из зала заседания).

Говоря о санкциях, как элементе метода правового регулирования трудовых процессуальных отношений, нельзя не отметить тот факт, что в настоящее время наблюдается некоторая неполнота системы процессуальных санкций в данной сфере, что по нашему мнению, влечет за собой ситуацию, когда правовые нормы носят исключительно декларативный характер, то есть не действуют на практике. Так, например, в законодательстве говорится о том, что решения трудового арбитража носят обязательный характер, если стороны предварительно договорились об этом [11, ст.12], однако никаких санкций за неисполнение сторонами коллективного трудового разногласия решения трудового арбитража не существует. В качестве санкции, которая в подобном случае может быть применена к работодателю, можно рассматривать право работников на забастовку. Однако никакой санкции, которая могла бы быть применена к работникам, не выполняющим решение трудового арбитража, законодателем не предусмотрено, что является существенным пробелом в правовом регулировании трудовых процессуальных отношений. Также не существует должных санкций к работодателю за непредставление юрисдикционному органу затребованных материалов и документов, что, в свою очередь, дает работодателю возможность сокрытия тех материалов и документов, которые доказали бы правоту работника (работников).

Эти, а также иные пробелы в правовом регулировании трудовых процессуальных отношений, по нашему мнению, являются следствием отсутствия должным образом структурированной системы правовых норм, регулирующих данную группу общественных отношений. В настоящее время правовые нормы, регламентирующие трудовые процессуальные отношения, хаотично разбросаны не только по различным нормативно-правовым актам, но и по разным отраслям права. Это, в свою очередь, существенно затрудняет разрешение трудовых споров на практике, а, следовательно, нарушает конституционный принцип гарантированности законных прав, интересов и свобод.

Проведенний аналіз показав, що метод правового регулювання трудових процесуальних відносин, так само як і самі трудові процесуальні відносини, мають свої особливості, які виражаються в специфіці загального положення суб'єктів, юридических фактів, а також характере юридических санкцій, використовуваних при регулюванні цих відносин. Це, в свою чергу, дозволяє зробити висновок про те, що в самому змісті національної системи права в даний момент склалася нова галузь – трудове процесуальне право, яке характеризується своїми виключними предметом і методом правового регулювання. В зв'язі з цим в даний момент актуальним є офіційне визнання самостійності трудового процесуального права як правової галузі і формування єдиного, системного, і повного трудового процесуального законодавства. Виділення в національній системі права і законодавства нової галузі – трудового процесуального права, буде мати найбільше значення для ефективного вирішення трудових спору і, як наслідок, підвищення авторитету і ефективності реалізації норм трудового права.

ЛИТЕРАТУРА

1. Рукавишнікова І.В. Метод в системі правового регулювання суспільних відносин // Правознавство. – 2003. – № 1. – С.217-222.
2. Пешков А.Б. О методі правового регулювання //

Правознавство. – 1971. – № 2. – С.26-29.

3. Генкін Д.М. К вопросу о системе советского социалистического права. // Советское государство и право. – 1956. – № 9. – С.80-87.
4. Шестакова С.Д. Генезис метода российского уголовно-процессуального права в условиях конвергенции и континентальной правовых систем: Теоретико-правовое исследование: Автореф. дисс... докт. юрид. наук: 12.00.09 / Санкт-Петербургский ун-т МВД России. – СПб., 2004. – 42 с.
5. Основы теории государства и права / Отв. ред. С.С. Алексеев. – М.: Юрид. лит., 1969. – 384 с.
6. Общая теория государства и права: Учебник. – М.: Юрайт, 1997. – 416 с.
7. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. – М.: Юрид. лит., 1972. – 288 с.
8. Кутюхин И.В. Юридические факты в механизме уголовно-процессуального регулирования: Автореф. дисс... канд. юрид. наук: 12.00.09. – Владивосток, 2004. – 26 с.
9. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник. – Харьков: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.
10. Трудовое процедурно-процессуальное право: Учеб. пособие / Под ред. В.Н. Скобелкина. – Воронеж: Изд-во Воронежск. гос. ун-та, 2002. – 504 с.
11. Закон Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» // ВВР Украины. – 1998. – № 34. – Ст.227.

Поступила в редакцию 17.04.2006

ПЛАХОТИНА Н.А. ОСОБЛИВОСТІ МЕТОДУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИН

Визначено значення методу правового регулювання як критерію виділення в системі права самостійних галузей; виконаний аналіз методу правового регулювання трудових процесуальних відносин і встановлені його специфічні особливості.

PLAHOTINA N.A. FEATURES OF THE METHOD LEGAL REGULATION OF LABOR REMEDIAL LEGAL RELATIONS

Value in a method of legal regulation as criterion of allocation in system of the right for independent branches is determined; the analysis of a method in legal regulation of labor remedial attitudes is executed and its specific features are established.

УДК 346.3

І.О. ПРОЦЕНКО

Генеральна прокуратура України

ОПТИМІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ВИДІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИКОНАННЯ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ¹

Розглядаються цивільно-правові проблеми співвідношення видів і способів забезпечення виконання зобов'язань, оптимізації їх в залежності від призначення основних, спеціальних видів та видів, що вмонтовані в окремі види зобов'язань. Запропоновано всі види виконання зобов'язань розподілити на чотири групи: загально-цивільні, спеціальні, інституційні та подвійного призначення. Надані рекомендації щодо подолання протиріч.

З формалізацією дуалізму приватного права України

виникла проблема вибору способів забезпечення виконання зобов'язань: на основі цивільного зобов'язання та договору чи на основі концепції господарського зобов'язання, чи інших галузей законодавства. Це зумовлене рядом об-

¹ Первинна рекомендація з напрямку досліджень: докт. юрид. наук Шишка Р.Б. (ХНУВС).