

ка. – Харків: Право, 2001. – 528 с.

3. Андрийко О.Ф. Контроль в демократическом государстве. Проблемы и тенденции. – К.: Наук. думка, 1994. – 114 с.

4. Тихомиров Ю.А. Курс административного права и процесса. – М.: Юринформцентр, 1998. – 798 с.

5. Закон України «Про основи містобудування» // ВВР України. – 1992. – № 52. – Ст. 683.

6. Постанова Кабінету Міністрів України «Про утворення Міністерства регіонального розвитку та будівництва України і Міністерства з питань житлово-комунального господарства України» від 01.03.2007 р., № 323 // Урядовий кур'єр. – 13.03.2007. – № 44.

Надійшла до редколегії 17.12.2007

МАТВИЙЧУК А.В. СУЩНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ В ОБЛАСТИ СТРОИТЕЛЬСТВА
Очерчивается степень научной разработки понятия контроля; обращается внимание, что полное исследование государственного контроля строительства не проводилось. Определяются задания государственного регулирования в сфере строительства, одним из которых является именно государственный контроль, который выполняется путем проведения определенных организационно-правовых, информационных, кадровых, методических, технических и других мероприятий.

MATVIJCHUK A.V. ESSENCE OF THE STATE CONTROL IN THE FIELD OF CONSTRUCTION

The degree of scientific development of concept in the control is outlined; it is paid attention, which full research of the state control of construction was not carried out. Tasks of state regulation in sphere of construction are defined, one of which is the state control which is carried out by realization of certain organizational-legal, information, personnel, methodical, technical and other actions.

УДК 349.22

Н.А. ПЛАХОТИНА

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

КЛАСИФІКАЦІЯ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИН¹

Досліджені суб'єкти сучасних трудових процесуальних відносин, виділені їхні характерні риси, визначені підстави класифікації суб'єктів трудових процесуальних відносин й обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення вітчизняного законодавства.

В наш час, коли трудове процесуальне право ще не визнається самостійною галуззю права, існує деяка колізія щодо суб'єктів трудового права й суб'єктів правовідносин з вирішення трудових розбіжностей, на даний момент входять у предмет правового регулювання трудового права. Такі суб'єкти трудових процесуальних правовідносин, як свідки, експерти, представники явно не входять у коло суб'єктів матеріального трудового права, хоча важко заперечувати їхню значимість при вирішенні трудових спорів і конфліктів.

Ряд учених приділяють у своїх роботах певну увагу дослідженню суб'єктів, що беруть участь у розгляді трудових розбіжностей. Це такі вчені як К.Н. Гуров, І.Я. Кисельов, В.В. Лазор, Г.І. Ставцева, В.І. Смолярчук, В.М. Толкунова, Г.І. Чавишева та інші. Однак єдиний концептуальний підхід щодо суб'єктного складу трудових процесуальних відносин сучасною правовою наукою ще не вироблений.

Метою даної роботи є дослідження суб'єктів трудових процесуальних відносин у сучасних умовах, виділення їхніх характерних рис, визначення підстав класифікації суб'єктів трудових процесуальних відносин й обґрунтування пропозицій щодо вдосконалення вітчизняного законодавства в цій сфері.

Коло суб'єктів трудових процесуальних відносин досить широке і різноманітне, оскільки, за аналогією із цивільним процесом, до них варто відносити всіх осіб, що приймають участь у розгляді справи, а також юрисдикційний орган, що розглядає виниклу трудову розбіжність. У зв'язку із цим, з метою підвищення ефективності правозастосовної практики й забезпечення чіткості й систематизації наукових розробок по даній проблемі, вважаємо за доцільне, суб'єкти трудових процесуальних правовідносин класифікувати по різних підставах.

Насамперед, на наш погляд, необхідно класифікувати суб'єкти трудових процесуальних правовідносин по кількісній ознаці на індивідуальні суб'єкти й колективні. Під індивідуальними суб'єктами права в науковій літературі прийнято розуміти фізичних осіб, якими можуть бути громадяни, іноземні громадяни й особи без громадянства [1, с.385]. Таким чином, до індивідуальних суб'єктів трудових процесуальних правовідносин варто віднести, насамперед, працівника, як сторону індивідуального трудового спору або конфлікту, а також свідка, експерта й т.д. Вважаємо, що сюди також можна віднести й роботодавця, якщо роботодавцем виступає фізична особа.

Що стосується колективних суб'єктів права, в юридичній літературі, нормотворчій і правозастосовній практиці їх прийнято називати юридичними особами. Однак у трудових процесуальних правовідносинах подібне визначення колективного суб'єкта не цілком доречно. Це обумов-

¹ Первинна рекомендація з напрямку досліджень: канд. юрид. наук Мельник К.Ю. (ХНУВС).

люється тим, що в ряді трудових розбіжностей фігурує такий суб'єкт, як трудовий колектив, що не має статусу юридичної особи.

Варто помітити, що серед правознавців існує кардинальна розбіжність щодо статусу трудового колективу, як суб'єкта права. Одні пропонують у всіх випадках приймати трудовий колектив за суб'єкт права [2, с.25], інші, навпаки, повністю відмовляють трудовому колективу в праві мати яку-небудь правосуб'єктність [3, с.6]. Найбільш справедливою представляється позиція В.В. Лазора, який відзначає, що в цей час трудовий колектив по своїй природі є абстрактною категорією, що не має вираженої конкретності й тому не є суб'єктом права. Однак, при необхідності, зокрема, при виникненні трудової розбіжності, коли трудовий колектив починає діяти й приймати рішення як єдине ціле, він стає суб'єктом права [4, с.54]. І цей суб'єкт, будучи колективним, не є юридичною особою. Таким чином, можна зробити висновок, що в трудовому процесуальному праві поняття «юридична особа» й «колективний суб'єкт» не можуть ототожнюватися (на відміну від інших процесуальних галузей права).

Вважаємо важливим підкреслити, що участь колективного суб'єкта як сторони трудового процесу варто відізнати від процесуальної співучасті, що також може мати місце в трудових процесуальних відносинах (наприклад, спор про відшкодування матеріальної шкоди, заповдіяної майну роботодавця декількома працівниками). Процесуальна співучасть передбачає участь у тому самому процесі декількох позивачів або декількох відповідачів [5, с.71]. Для співучасті характерно також те, що ця множинність осіб на стороні позивача або відповідача припускає, що право вимоги кожного зі співпозивачів є самостійним (тобто, право вимоги одного позивача існує поряд із правом вимоги іншого), так само, як й обов'язок відповідати по позові декількох співвідповідачів. Тому важливою ознакою співучасті є наявність у декількох позивачів або відповідачів у справі однакових по спрямованості матеріально-правових вимог або юридичних обов'язків. А колективний суб'єкт права, на відміну від співучасників, виступає в процесі як єдине ціле, і жоден зі членів колективного суб'єкта сам по собі не має в даному процесі власних прав й обов'язків. Таким чином, колективними суб'єктами трудових процесуальних правовідносин виступають трудовий колектив, як сторона колективного трудового спору або конфлікту, юридична особа-роботодавець, органи по розгляду трудових розбіжностей.

Слід звернути увагу на те, що серед суб'єктів трудового процесуального права існують такі особи, які завжди беруть участь у будь-якому трудовому спорі або конфлікті. Інші ж групи суб'єктів можуть залучатися до участі в процесі тільки залежно від обставин кожної конкретної справи. До таких суб'єктів можна віднести свідків, експертів й т.д. У зв'язку із цим вважаємо за необхідне підрозділяти учасників трудових процесуальних відносин на обов'язкові суб'єкти й факультативні суб'єкти. Під обов'язковими суб'єктами варто розуміти такі суб'єкти, без яких виникнення трудового процесуального відношення просто неможливо. А факультативні суб'єкти, у свою чергу, варто визначити як суб'єкти, участь яких у процесі визначається винятково обставинами й специфікою кожної конкретної справи.

Обов'язковими суб'єктами трудового правовідношення є самі сторони розбіжності, а також юрисдикційний орган, що розглядає цю розбіжність.

Помітимо, що в даний момент досить дискусійним є

питання про визначення сторін трудового спору. Насамперед, це стосується роботодавця, як сторони трудового правовідношення і як сторони трудового спору або конфлікту. У даний момент в Кодексі законів про працю України легально не існує поняття «роботодавець». Замість цього в ст.21 Кодексу вживається термін «власник або уповноважений їм орган або фізична особа» [6]. Таке поняття, на нашу думку, є досить складним і громіздким, і це приводить до того, що на практиці широко вживається термін «роботодавець», хоча його легальне визначення відсутнє в трудовому законодавстві.

На відміну від України, у багатьох країнах СНД подібної проблеми не виникає. Так, у Трудовому кодексі Російської Федерації законодавчо закріплене поняття «роботодавець», під яким розуміється фізична або юридична особа (організація), що вступила в трудові правовідносини із працівником [7, ст.21]. У ст.1 Трудового кодексу Білорусії закріплене поняття «наймач», зазначене як юридична або фізична особа, якій законодавством надане право укладання й припинення трудового договору із працівником [8]. На наш погляд, у даному питанні українському законодавцеві варто скористатися досвідом представлених держав і позбуватися від невмотивовано складних формулювань у законодавстві на користь більш простих і лаконічних.

Спостерігається також деяка невизначеність щодо сторін колективного трудового спору або конфлікту. У статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» говориться, що сторонами колективної трудової розбіжності є наймані робітники (окремі категорії найманих робітників) підприємства, установи, організації або їхніх структурних підрозділів або профспілковим або іншим уповноважена найманими робітниками організація й власник підприємства, установи, організації або уповноважений їм орган або представник виробничого, галузевого, територіального й національного рівнів [9].

З таким підходом важко погодитися, оскільки тут має місце змішування сторони спору і її представника, яким є профспілкова або інша організація робітників. Не варто забувати, що представництво, як справедливо підкреслює А.А. Ферсіц-Сороцький, є самостійним інститутом процесуального права [10, с.96]. І сам по собі представник не є стороною процесу, а тільки лише виступає на тій або іншій стороні.

Таким чином, можна помітити, що в цей час українському законодавству не вистачає чіткості й однозначності у визначенні сторін колективної трудової розбіжності. Більш чітким представляється формулювання даного поняття, закріплене в білоруському Трудовому кодексі. Відповідно до ст.378 білоруського Трудового кодексу сторонами колективного трудового спору є колективи працівників, від імені яких можуть виступати профспілки й інші вповноважені органи, і роботодавці (наймачі), інтереси яких можуть представляти об'єднання роботодавців (наймачів) [8]. Вважаємо, що залозичення даного формулювання українським законодавцем, а також чітке закріплення визначення поняття «трудоий колектив» дозволить позбавити практику розгляду трудових спорів і конфліктів від неоднозначності у визначенні сторін трудової розбіжності як обов'язкових суб'єктів трудового процесуального правовідношення.

Що стосується представника, як учасника трудових процесуальних правовідносин, на наш погляд, дуже важливо помітити, що в одних випадках представник висту-

пає як факультативний суб'єкт, а в інших – у якості обов'язкового. Так, якщо в трудовому процесі у якості сторін беруть участь тільки індивідуальні дієздатні суб'єкти, то представник у цьому випадку є факультативним учасником. Але якщо хоча б однією зі сторін є колективний суб'єкт, то на наш погляд, необхідно законодавчо закріпити обов'язкову участь у трудовому процесуальному відношенні представника цього колективного суб'єкта. У цьому, на наш погляд, є нагальна потреба, обумовлена об'єктивною реальністю. Так, наприклад, якщо стороною в трудовій розбіжності виступає колективний суб'єкт, що не має представника, то це створює небезпеку безрезультатного розгляду даної розбіжності через відсутність єдності в діях, погодженості в показаннях, а також через спроби «колективно» дати показань і пояснень у справі.

Також вважаємо необхідною наявність представника з боку робітника, якщо робітником є неповнолітній або обмежено дієздатна особа.

Таким чином, вважаємо за необхідне на законодавчому рівні закріпити два види представництва в трудових процесуальних правовідносинах: обов'язкове представництво й дозвольне представництво. При цьому необхідно закріпити перелік суб'єктів, для яких устанавлюється обов'язкове представництво. До таких суб'єктів, на наш погляд, варто віднести, насамперед, всі колективні суб'єкти, а також неповнолітніх осіб, і осіб з обмеженою дієздатністю.

Варто помітити, що в цей час питання представництва при вирішенні трудових спорів і конфліктів не врегульовані належною мірою. На відміну від цивільного права, де інститут представництва сформувався досить чітко, існують правові норми, що закріплюють права й обов'язки представника, порядок оформлення представництва тощо [11, ст.ст.38-44], трудове право подібних приписань не містить. Разом з тим, з розвитком ринкових відносин, представництво при вирішенні трудових спорів і конфліктів, як індивідуальних, так і колективних, здобуває все більше значення.

Так, стаття 226 нині діючого КЗпП України, передбачає, що інтереси працівника в індивідуальному трудовому спорі може захищати його представник. Однак при цьому не встановлений ні порядок оформлення такого представництва, ні межі правомочності представника. Більше того, зі змісту даної правової норми випливає, що присутність працівника на засіданні КТС є обов'язковою навіть у тому випадку, якщо його інтереси захищає представник, оскільки в названій статті закріплено, що спор може розглядатися під час відсутності працівника тільки при наявності його письмової заяви. Використати в даній ситуації (тобто при розгляді індивідуального трудового спору або конфлікту) відповідні норми цивільного й цивільно-процесуального права не представляється виправданим у зв'язку із специфічним змістом й суб'єктним складом трудових процесуальних відносин. Таким чином, індивідуальне представництво в трудових процесуальних відносинах потребує відповідного правового оформлення й розробці відповідної нормативно-правової бази.

Значні проблеми виникають також із представництвом у процесуальних відносинах з вирішення колективних трудових спорів і конфліктів. Варто прийняти до уваги, що, як було зазначено вище, якщо при наявності індивідуального суб'єкта в трудових процесуальних відносинах представник є факультативним суб'єктом, то при вирішенні колективних трудових спорів і конфліктів (тобто, на всьому етапі існування, так званих, колективних трудових процесуальних відносин), представницький орган – це

суб'єкт обов'язковий. Тому наявність чітких правових приписань щодо способів формування, прав, обов'язків цього представницького органа об'єктивно має потребу в чіткому правовому врегулюванні. На значні проблеми відносно представництва працівників у колективних трудових відносинах звертає увагу Г.І. Чанишева. Зокрема, вона вказує на доцільність ратифікації Україною ряду міжнародно-правових актів, що регулюють окремі аспекти представництва працівників [2, с.262-263].

Аналізуючи закордонний правовий досвід у даній сфері, помітимо, що в багатьох країнах СНД трудове законодавство є більше прогресивним у частині регулювання представництва при вирішенні трудових розбіжностей, ніж в Україні. Зокрема, такою прогресивною рисою є наявність у Трудовому Кодексі РФ спеціальних статей 29-31 щодо представництва працівників, у яких визначається коло представницьких органів працівників [7], а також організаційні основи їхньої діяльності [7, ст.32]. Подібні положення закріплені також й у ст.ст.354, 378 Трудового кодексу Білорусії [8]. Однак приписання цих статей більшою мірою носять загальний характер. Акцент робиться на тому, що представниками працівників виступає, як правило, профспілковий орган, але допускається можливість, що може бути створений інший представницький орган. Проте, у цьому випадку передбачені два способи представництва інтересів трудового колективу – за допомогою профспілки й за допомогою іншого спеціально створеного органа. Крім того, як відзначає І.Я. Кисельов, на багатьох підприємствах західних країн поряд із профспілками також функціонують інші органи представництва, що обирають всіма працівниками незалежно від профспілкового членства [12, с.140]. Конкретні форми організації й функціонування тих або інших органів представництва трудового колективу можуть бути різними. Представляється, що подібний концептуальний підхід може бути використаний і вітчизняним законодавцем.

Інститут трудового представництва повинен стати складовою частиною трудового процесуального права, оскільки саме в процесі вирішення трудових розбіжностей виникає об'єктивна необхідність у представництві інтересів сторін. Норми пропонованого інституту повинні регулювати й індивідуальне представництво, і представництво інтересів трудового колективу.

Вважаємо, що у випадку індивідуального представництва необхідно передбачити:

- коло осіб, які вправі виступати представниками працівника в трудових процесуальних відносинах. До цього кола, на наш погляд, варто віднести представника профспілкової організації, а також інших громадян, що володіють повною правосуб'єктністю, у тому числі й професійних адвокатів;

- обмеження представництва. Так, за аналогією із цивільним процесуальним законодавством, вважаємо за необхідне передбачити заборону участі особи в трудовому процесі як представника, якщо ця особа вже бере участь у даному процесі в іншій якості (як секретар засідання, свідка, експерта й т.д.). Також необхідно передбачити, що одна й та сама особа не може бути представником декількох учасників процесу, за винятком випадків, коли має місце множинність на одній зі сторін;

- коло осіб, для яких наявність представника носить обов'язковий характер. Стосовно до індивідуального представництва вважаємо за необхідне віднести сюди неповнолітніх осіб й осіб з обмеженою дієздатністю;

- порядок оформлення представництва. Доцільним, на наш погляд, представляється фіксування представництва

письмовим дорученням працівника, завіреним нотаріально або ж профспілковою організацією. Причому, у такому дорученні може бути зазначено, що працівник довіряє представникові брати участь у справі від його імені без присутності самого працівника на процесі. Інакше кажучи, так доручення може бути одночасно й письмовою заявою працівника про те, щоб справа розглядалася без його особистої присутності. Також, ми вважаємо, варто передбачити для працівника право падати своєму представникові повноваження усною заявою безпосередньо при розгляді справи, з обов'язковим внесенням подібної заяви до протоколу засідання;

- права й обов'язки представника;

- термін дії трудового представництва (якщо справа розглядається спочатку в КТС, потім у суді, потім оскаржується в апеляційному й касаційному порядку). На наш погляд, варто передбачити в законодавстві визначення терміну дії представництва за домовленістю між працівником і його представником. Подібне положення дозволить спростити застосування інституту представництва й дасть працівникові можливість відразу, при надленні свого представника відповідними повноваженнями, узяти, протягом якого часу дійсні повноваження представника, у якій саме інстанції працівник довіряє представникові виступати від його імені. Або ж працівник може вповноважити представника відстоювати свої інтереси у всіх інстанціях аж до остаточного винесення рішення в справі і його виконання;

- порядок припинення представництва;

- взаємні обов'язки працівника і його представника;

- відповідальність представника.

Вважаємо, що пропонуване нормативне забезпечення індивідуального представництва в трудових процесуальних відносинах дозволить більш повно використати потенціал інституту представництва й, отже, більш ефективно захищати права працівника в трудовому спорі або конфлікті.

Щодо представницького органа колективу працівників необхідно належним чином урегулювати наступні аспекти:

1. Обов'язкову наявність представника колективного суб'єкта трудових процесуальних правовідносин.

2. Види представницьких органів. Треба, на наш погляд, чітко закріпити два види організацій, що мають право бути представниками працівників: профспілка й інший орган.

3. Порядок формування представницького органа. Вважаємо, що це формування може здійснюватися на загальних зборах трудового колективу за допомогою голосування або ж шляхом збору підписів працівників.

4. Порядок делегування й документального закріплення повноважень цього представницького органа. Одне тільки створення представницького органа не може означати, що він має повний спектр повноважень представляти інтереси працівників на всіх етапах розгляду трудової розбіжності й від їхнього імені укладати які-небудь угоди. Для цього, на наш погляд, необхідно передбачити певний порядок передачі повноважень. І факт одержання повноважень представницьким органом повинен мати документальне закріплення для того, щоб при розгляді трудової розбіжності цей представницький орган міг підтвердити свої повноваження.

5. Права, обов'язки представницького органа. Інакше кажучи, необхідно чітко визначити коло повноважень представницького органа для того, щоб виключити ситуа-

ції, коли цей орган веде переговори з питань, у відношенні яких він не вповноважений приймати рішення й укладати угоди. Також необхідно, на наш погляд, передбачити відповідальність членів представницького органа за несумлінне виконання своїх обов'язків.

6. Гарантії членів представницького органа працівників. Тут, думаємо, варто звернутися до досвіду російського законодавця. У частині 2 ст.405 Трудового кодексу Російської Федерації «Гарантії у зв'язку з вирішенням колективного трудового спору» передбачається, що представники працівників й їхніх об'єднань, які беруть участь у вирішенні колективного трудового спору, у період вирішення не можуть бути піддані дисциплінарному стягненню, переведені на іншу роботу або звільнені з ініціативи роботодавця без попередньої згоди органа, що вповноважив їх на представництво. Нормативне введення подібної гарантії в українському законодавстві дозволить забезпечити найбільш повний захист представникам працівників, що відстоюють їхні інтереси, від незаконних дій із боку роботодавця.

Потребують також адекватної правової регламентації різні аспекти представництва на стороні роботодавців при вирішенні колективних трудових спорів і конфліктів. Згідно ст.2 Конвенції МОТ № 87 від 1948 року «Про свободу асоціації й захист права на організацію», свободу асоціації варто розуміти як право трудящих і підприємців без яких би те не було розходжень створювати за своїм вибором організації без попереднього на те дозволу, а також вступати в такі організації при єдиній умові підпорядкування уставам останніх [13].

Зі змісту даної Конвенції випливає, що до організацій працівників і роботодавців застосовуються однакові принципи й норми. Таким чином, при закріпленні порядку формування представницького органа; порядку делегування й документального закріплення повноважень по представництву цьому органу; установлення прав, обов'язків представницького органа й відповідальності його членів за несумлінне виконання обов'язків, доцільно, на наш погляд, не робити розходжень між представницькими органами працівників і роботодавців. У цьому випадку пропонуємо скористатися такою правовою конструкцією, як «представницькі органи сторін колективної трудової розбіжності».

Як видно, різні аспекти представництва при вирішенні трудових спорів і конфліктів або не одержали належної регламентації, або ж зовсім не зачіпаються діючим українським законодавством. Цей факт, безсумнівно, є значним недоліком нормативної бази з вирішення трудових спорів і конфліктів, оскільки з розвитком ринкових відносин, представництво при вирішенні трудових спорів і конфліктів, як індивідуальних, так і колективних, здобуває все більше значення. Таким чином, потрібно відзначити, що в цей час існує гостра проблема систематизації всіх норм щодо представництва по трудових справах у рамках окремого інституту трудового процесуального права.

Проведений аналіз суб'єктів трудових процесуальних відносин указує на різноманіття цих суб'єктів, і обґрунтовує, що вони можуть бути класифіковані по декількох підставах, а саме:

1) по кількісній ознаці – на індивідуальні й колективні;

2) по ступені процесуальної значимості – на обов'язкові й факультативні.

Окремої уваги в трудових процесуальних правовідносинах заслуговує інститут представництва. Представництво при вирішенні трудових розбіжностей можна підрозділити на два види: 1) обов'язкове; 2) дозвільне.

Все вищесказане підтверджує специфіку трудових процесуальних відносин і доводить той факт, що трудові процесуальні правовідносини виходять за рамки кожної з визнаних на даний момент галузей права. У зв'язку із цим назріває необхідність створення чіткої системи правових норм, що регулюють трудові процесуальні відносини в рамках самостійної галузі права - Трудового процесуального права.

ЛІТЕРАТУРА

1. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник. - Харьков: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. - 704 с.
2. Чаишшева Г.И. Коллективные отношения в сфере труда: теоретические и практические проблемы правового регулирования: Дисс. ... докт. юрид. наук. - Одесса, 2001. - 399 с.
3. Пилипепко П.Д. Проблемы теории трудовых правоотношений в условиях перехода Украины до рыночной экономики: Автореф. дис. ... докт. юрид. наук. - Харьков, 2001. - 36 с.
4. Лазор В.В. Судебный и внесудебный порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) // Актуальные проблемы права: теория и практика. - 2002. - № 4. - С.53-57.

5. Юдельсон К.С. Советское гражданское процессуальное право. - М., 1957. - 844 с.
6. Кодекс законів про працю // Право України. - 1996. - № 2-3.
7. Трудовой кодекс РФ. - М.: Издательско-торговый центр «Юринком», 2002. - 128 с.
8. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. - Минск: Соруригнт, 2003. - 310 с.
9. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // ВВР України. - 1998. - № 34.
10. Гражданский процесс: Учебник / Под ред. В.А. Мусина, Н.А. Чечиной, Д.М. Чечота. - М.: «Проспект», 1998. - 472 с.
11. Цивільний Процесуальний Кодекс України // ВВР України. - 2004. - № 40-41, 42. - Ст.492.
12. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник. - М.: Изд. группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998. - 263 с.
13. Международная Организация Труда. Конвенции и рекомендации 1919-1956. - Женева: Международное Бюро Труда, 1991. - Т.1. - С.859-860.

Надійшла до редколегії 14.12.2007

ПЛАХОТИНА Н.А. КЛАССИФИКАЦИЯ СУБЪЕКТОВ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Исследованы субъекты современных трудовых процессуальных отношений, выделены их характерные черты, определены основания классификации субъектов трудовых процессуальных отношений и обоснованы предложения по усовершенствованию отечественного законодательства.

PLANOTINA N.A. CLASSIFICATION OF SUBJECTS LABOR REMEDIAL LEGAL ATTITUDES

Subjects of modern labor remedial attitudes are investigated, their characteristic features are allocated, the bases of classification of subjects of labor remedial attitudes are determined and offers on improvement of the domestic legislation are proved.

УДК 347.4

Т.К. ПРИМАК, канд. юрид. наук, доц.

Академия управления МВД России

ВИДЫ ДОГОВОРНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Рассмотрены вопросы договорных отношений и правового регулирования в предпринимательской деятельности. Показано, что для отношений, сложившихся в предпринимательской деятельности, более приемлем термин «договорно-правовое регулирование», поскольку договор регламентирует лишь некоторые виды отношений между индивидами, а нормативно-правовые акты доминируют над договорами. Рассмотрена модель взаимоотношений общества и власти; дается характеристика отдельным видам регулирования, рассмотрена модель взаимоотношений общества и власти в области предпринимательства.

В целом договорно-правовое регулирование в предпринимательской деятельности сводится к вопросам определения роли и степени участия государства и права в регулировании экономических отношений, влияния последних на формирование политики и законодательства, что всегда вызывало и вызывает достаточно оживленные споры, как и меняются подходы к их разрешению. В юриспруденции эта проблема обсуждается в рамках дискуссий вокруг публичного и частного права - либо приоритет отдается частноправовому регулированию, либо публично-правовому, либо констатируется их взаимосвязь и идет

поиск приемлемого соотношения. Но как не велико значение права, главную роль все же играет политический выбор той или иной экономической модели развития. В Российской Федерации основой для проведения реформ стало положение неоклассической (монетаристской) теории, где суть рынка определяется как ничем не ограниченная свобода частной инициативы и деловых отношений [1, 2], на базе которого были сформулированы социально-экономические программы, определены правовые нормы и переход от государственного централизованного управления экономикой к рыночному, децентрализованному