

СТРУКТУРА (ЕЛЕМЕНТНИЙ СКЛАД) ПРАВОВОГО РЕЖИМУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

У статті автор робить спробу систематизувати та узагальнити структурні елементи правового режиму трудового права, зважаючи на загальну теорію правового режиму та специфіку трудового права як галузі права. Особлива увага автором звертається на метод правового регулювання суспільних відносин з приводу праці, елементи якого вказують на те, що правовий режим трудового права слід розуміти не лише в нормативному, але і в діяльнісному контексті.

Ключові слова: метод, правове регулювання, правові засоби, предмет, прийоми правового регулювання, способи правового регулювання, трудові правовідносини.

В статье автор делает попытку систематизировать и обобщить структурные элементы правового режима трудового права, учитывая общую теорию правового режима и специфику трудового права как отрасли права. Особое внимание в статье обращается на метод правового регулирования общественных отношений по поводу труда, элементы которого указывают на то, что правовой режим трудового права следует понимать не только в нормативном, но и в деятельностном контексте.

Ключевые слова: метод, правовое регулирование, правовые средства, предмет, приёмы правового регулирования, способы правового регулирования, трудовые правоотношения.

In the article the author has attempted to systemize and generalize the structural elements of labour law legal regime, with regard to the legal regime general theory and the specificity of labour law as a branch of law. A special attention is paid on a method of legal regulation of social relation concerning labour, as its elements points that the labour law legal regime should be considered not only in normative, but also in the activity context.

Key words: method, legal regulation, legal measures, subject, methods of legal regulation, means of labour regulation, labour legal relationship.

Вступ. Питанню визначення структури правового режиму трудового права, його складових елементів, котрі становлять юридичну конструкцію цієї правової категорії, до сьогодні не було присвячено жодної комплексної наукової праці чи розробки. Це можна пояснити тим, що саме поняття «правовий режим трудового права» є досить новим для теорії трудового права, хоча й починає дедалі частіше вживатись в науковому обігу.

Постановка завдання. Поняття «правовий режим» дедалі частіше цікавить вчених різних галузей права, йому присвячується багато наукових досліджень і розробок вчених та дослідників, це поняття частіше використовується також і в законодавстві. Однак у зв'язку із тим, що в теорії права вченим ще не вдалось дійти до універсального висновку щодо того, що слід розуміти під поняттям «правовий режим», означене поняття у юридичній літературі часто ототожнюється з низкою суміжних понять, а в самих нормативно-правових актах досить часто норми про правовий режим насправді є нормами про правове положення (стан) або ж правовий статус, механізм правового регулювання тощо.

Особливо проблемним вказане питання залишається в межах галузі трудового права, законодавство якого сьогодні масштабно реформується. Беззаперечно, поняття «правовий режим» має використовуватися у трудовому законодавстві, проте тоді, коли цим поняттям буде познача-

тися дійсно правовий режим, не завдаючи деструктиву законодавству. Зазначене дає підстави стверджувати, що на сьогодні слід особливу увагу приділити саме аналізу та визначенню суті поняття «правовий режим трудового права», чому має передувати комплексне дослідження структури цього галузевого правового режиму.

На цю обставину вже також звертала увагу українська вчена В.В. Чайковська, наголошуючи на тому, що використання категорії «правовий режим» без визначення її характерних ознак та структури призводить до логічних помилок, зокрема до непослідовності наукових висновків. Вчена справедливо зазначає, що вказана проблема посилюється у зв'язку із «наявністю значної кількості незбіжних одна з одною думок щодо розуміння цієї категорії у теорії права, що тягне за собою втрату цінності диференціації правової термінології, ускладнює розвиток галузевих досліджень щодо окремих правових режимів» [1, с. 87].

Метою статті є визначення структури правового режиму трудового права, що буде досягнуто за рахунок аналізу нормативно-правових актів у сфері праці та актуальних наукових робіт вчених у галузі права.

Результати дослідження. Правову природу та структуру правового режиму у загальнотеоретичному та галузевому контексті досліджували С.С. Алексєєв, В.Б. Авер'янов, К.В. Бережна, В.В. Белєвцева, Г.С. Бєляєва, В.Б. Ісаков, О.В. Малько, М.І. Матузов, В.Я. Настюк, С.П. Погребняк, Т.С. Подорожна, В.Б. Рушайло, О.С. Родіонов, І.О. Соколова, В.В. Чайковська, Є.О. Харитонов, Е.Ф. Шамсумова, О.А. Яковлев та багато інших провідних вчених.

Аналізуючи викладені у наукових дослідженнях та розробках вчених-юристів (Г.С. Бєляєвої, Р.М. Галієвої, М.І. Лазаревої, О.В. Малько, М.І. Матузова та інших) підходи до розуміння структури правового режиму, можна помітити, що ці підходи досить часто суттєво відрізняються між собою, не завжди коректно відображають сутність структури правового режиму. При цьому слід наголосити на тому, що системний підхід до розуміння структури правового режиму був використаний українською вченою І.О. Соколовою. Зокрема, на її думку, до структури правового режиму належать лише однорідні правові засоби, які складають його «юридичну формулу», а саме:

1) способи правового регулювання (первинні засоби правового впливу на поведінку людей, пов'язані з наділенням їх суб'єктивними правами або покладанням на них юридичних обов'язків);

2) методи правового регулювання (сукупність певних прийомів, способів, засобів впливу права на певну сферу суспільних відносин);

3) типи правового регулювання (загальнодозвільний, спеціальнодозвільний) [2, с. 9–10].

Зважаючи на існуючі підходи до розуміння структури правового режиму, а також з огляду на юридичний зміст і значення правового режиму трудового права, зазначимо, що цей режим є структурою, яка охоплює такі елементи:

1. Предмет правового режиму трудового права. Провідні українські вчені-трудовики М.І. Іншин і В.І. Щербина справедливо зазначають, що предметом трудового права є суспільні відносини, «які виникають із застосування, організації, управління, оцінки та охорони праці людини». Таким чином, «трудове право регулює суспільні відносини, що виникають з приводу застосування здібності людини до праці, тобто праці у широкому розумінні слова, коли сам суспільний процес праці є предметом правової регламентації, а також відносини, безпосередньо пов'язані з трудовими» [3, с. 205]. У контексті питання, що розглядається, слід зазначити, що предметом трудового права обумовлює правовий режим цієї галузі права та, відповідно, його предмет. Відтак, предметом цього правового режиму є суспільні відносини, що регулюються законодавством про працю.

2. Суб'єктний склад відносин з приводу праці та правовий статус цих суб'єктів. Специфіка предмету правового режиму трудового права закономірно відображається також і на колі суб'єктів, на яких поширює дію цей режим (учасників відносин з приводу праці), а відповідно, також і на межах їх прав і обов'язків у сфері праці. Таким чином зазначимо, що вказаними суб'єктами є такі:

- працівник (службовець) та роботодавець як сторони трудових правовідносин;
- трудовий колектив;
- колективний суб'єкт (професійні спілки, спілки роботодавців тощо), а також неколективні представники інтересів сторін трудових правовідносин;
- трудящий (особа, що наділена трудовою правосуб'єктністю, проте не є працівником та/або роботодавцем у сенсі вимог Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України));

– суб'єкти організаційно-трудова повноважень – органи державної влади, органи місцевого самоврядування, наддержавні організації (міжнародні урядові та неурядові організації), котрі правомірно прямо чи опосередковано впливають на сферу праці та, окрім іншого, взаємодіють із усіма чи окремими групами вказаних вище суб'єктів.

3. Мета та сенс правового режиму трудового права. За загальним правилом, мета правового режиму – це передбачувана або закріплена державою ідеальна модель певного соціального явища (стану, процесу), яка, як зазначає Г.С. Беляєва, досягається за допомогою реалізації правових засобів, що входять в його (правового режиму – Л. В.) склад. Єдиною (комплексною) метою правових режимів, з огляду на їх сутність, є оптимальне регулювання певних груп суспільних відносин, подолання перешкод, що стоять на шляху задоволення суб'єктами (правовими засобами та способами) своїх інтересів, створення сприятливого режиму для правомірних дій та несприятливого режиму – для протиправних [4, с. 16, 61]. Зважаючи на це, а також на зміст ст. 1 КЗпП України, зауважимо, що правовий режим трудового права має на меті упорядковано впливати на сферу праці таким чином, щоб оптимально та ефективно сприяти зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва та піднесенню на цій основі матеріального та культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни та поступовому перетворенню праці на благо суспільства, у життєву потребу кожної працездатної людини. Вказана ідеалістична мета правового режиму трудового права, що окреслюється в нормах законодавства про працю, визначає сенс правового режиму, який розглядається, що характеризує передумови функціонування цього режиму (позитивні передумови – існування особливих чинників, що обумовлюють середовище для спільного функціонування суб'єктів режиму; негативні передумови – проблеми та ризики оптимальної взаємодії суб'єктів режиму), а також відображає об'єм та характер вимог до суб'єктів режиму з тим, щоби їх поведінка не порушувала законних інтересів один одного й інтересів суспільства та держави.

4. Метод правового регулювання суспільних відносин з приводу праці. За загальним правилом, метод правового регулювання розуміється в якості сукупності прийомів і способів регламентації суспільних відносин, впливу на людську поведінку. У цьому разі методи правового регулювання визначаються характером взаємозв'язків суб'єктів права та поділяються на імперативні та диспозитивні [4, с. 217–218]. Таким чином, якщо правове регулювання – це вплив на поведінку певних груп людей, то метод правового регулювання – це спосіб цього впливу [5, с. 104–105], виражений у сукупності юридичних прийомів, засобів, за рахунок яких здійснюється правовий вплив у сфері праці.

Специфічною для правового регулювання відносин із приводу праці можна вважати ту обставину, що це регулювання здійснюється шляхом комбінації диспозитивного та імперативного (централізованого та децентралізованого) методів. Цей факт пояснюється тим, що трудове право, хоча «генетично й історично виростає з приватного (точніше з цивільного) права, соціальної реформи у сфері праці, крізь які пройшли європейські країни протягом ХХ ст., привнесли у трудову галузь багато елементів імперативного, а значить – публічно-правового регулювання» [6, с. 152]. Цілком закономірно, що метод правового регулювання трудового права передбачає також і відповідну комбінацію прийомів, способів і засобів впливу на відповідні суспільні відносини (зокрема методи влади та підпорядкування, а також рівноправність сторін трудових правовідносин). Загалом, як зазначає С.С. Лукаш, взаємозв'язок централізованого та локального методів правового регулювання визначається відповідністю локальних нормативних актів законодавчим актам у сфері праці, а локальна нормотворчість повинна відповідати основоположним принципам, тобто нормам трудового права. Також цей взаємозв'язок визначається розмежуванням правотворчої компетенції, що обумовлює узгодження компетенції центральних і локальних суб'єктів нормотворчості [7, с. 26].

Отже, метод правового регулювання суспільних відносин з приводу праці, виражаючи зміст трудового права (його предмет), є сукупністю імперативних та диспозитивних прийомів, способів, засобів впливу на сферу праці, що використовуються (у межах правового режиму трудового права, обумовленого методом цієї галузі права) повноважними суб'єктами у процесі реалізації відповідних (державних та недержавних) владних повноважень. З огляду на це зауважимо, що зміст методу, що розглядається, охоплює такі елементи:

1) прийоми правового регулювання, до них, зважаючи на підходи вчених до розуміння сутності вказаної правової категорії [8, с. 191–192], слід віднести такі складові:

– поєднання централізованого та локального регулювання суспільних відносин у сфері праці;

- договірний характер праці та визначення її умов;
- поєднання рівноправ'я сторін трудових відносин із підпорядкуванням у процесі праці;
- участь працівників через своїх представників, професійні спілки, трудовий колектив у правовому регулюванні праці та контролі за дотриманням трудового законодавства;
- специфічні способи захисту трудових прав та забезпечення виконання трудових обов'язків [9, с. 11–15];

2) способи правового регулювання, які є динамічними (на відміну від засобів) елементами методу регулювання, що (сукупно із засобами) утворюють механізм правового регулювання у структурі правового режиму трудового права, будучи базисом цього режиму. До цих елементів, зважаючи на позиції вчених з приводу структури та сутності механізму правового регулювання [10, с. 30; 11, с. 7, 23; 12, с. 136–141; 13, с. 20–23], слід віднести такі складові:

- регламентацію процесу встановлення юридичних норм та процесу встановлення індивідуальних приписів, що не є безпосереднім результатом правозастосування (зокрема положень трудового договору);

- регламентацію відповідних суспільних відносин (як безпосередньо пов'язаних із працею, так і суміжних відносин), а також процесу реалізації прав та обов'язків учасників цих правовідносин;

- регламентацію процесу правозастосування.

Окрім того, зважаючи на те, що способи правового регулювання суспільних відносин з приводу праці є динамічним структурним елементом відповідного методу правового регулювання, ці способи не обмежуються лише регламентацією, але й також характеризуються безпосередньою реалізацією цих *регламентів*, роблячи правовий режим «реалістичним»;

3) засоби впливу трудового права, тобто закріплені у законодавстві правові можливості повноважних суб'єктів впливати на суспільні відносини з приводу праці задля досягнення мети трудового права. До них традиційно відносять юридичні норми, правовідносини, індивідуальні приписи (акти реалізації прав та обов'язків) [10, с. 30–31; 14, с. 117]. Ці засоби можна поділити на публічно-правові та приватно-правові засоби, що у практичній дійсності досить часто поєднуються з огляду на комбінований метод трудового права (поєднання впливу імперативного та диспозитивного характеру). Так, наприклад, публічно-правовий характер засобів обумовлюється державним контролем і наглядом у сфері праці (з приводу наявності підстав для укладання строкового трудового договору з працівником, виконання роботодавцем вимог щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, виконання правил і стандартів охорони праці тощо).

Таким чином, засоби правового впливу на учасників суспільних відносин з приводу праці у контексті правового режиму, що розглядався (також їх обґрунтована комбінація), є об'єктивно та практично необхідними складовими елементами цього режиму (у межах його методу), адже вони використовуються на практиці в якості інструменту реалізації діяльності щодо забезпечення (і гарантування) оптимального здійснення суспільних відносин у сфері праці (зокрема усувають перешкоди у досягненні основних і проміжних цілей участі в сфері праці), досягаючи цілей трудового права; дозволяють ідентифікувати характер, роль й адекватність (відповідно до об'єктивних вимог практики) впливу на суспільні відносини у сфері праці, а відповідно, точно визначити проблеми взаємовідносин учасників відносин з приводу праці та своєчасно диференційовано реагувати повноважним суб'єктам на певні критичні практичні зміни (такі, що відбуваються в сфері праці; певним чином відхиляють учасників відносин з приводу праці від досягнення відповідних законних цілей); надають можливість суб'єктам правового режиму трудового права ставати учасниками нормотворчого процесу (за допомогою локального та договірного регулювання праці), а також недолучених до цього процесу (чи з інших підстав) звертатись до операціональних правових засобів, що забезпечують функціонування правового режиму трудового права (зокрема трудовий договір, позовні заяви, скарги).

Висновки. Структура правового режиму трудового права дозволяє достатньо з'ясувати специфіку цієї правової категорії, її масштаби та важливість для теорії в методологічному контексті. Таким чином, проведене дослідження дозволяє дійти висновку про те, що структурні елементи досліджуваного правового режиму є цілісними, взаємопов'язаними та підпорядкованими режимній та галузевій меті, у функціональному аспекті відповідаючи на питання про те, в якому порядку та яким саме чином має здійснюватися правове регулювання суспільних відносин у сфері праці. З огляду на це можна стверджувати, що правовий режим трудового права у широкому контексті – це особливий порядок нормативного врегулювання діяльності та взаємодій учасників відносин з приводу праці, котрим визначається механізм забезпечення практичного здійснення

системи дозволів, стимулів, нормативів, гарантій, заборон, обмежень, зобов'язань; застосування примусових заходів до виконання відповідних обов'язків, а також притягнення до матеріальної та/або дисциплінарної відповідальності тих, хто порушує норми законодавства про працю, положення індивідуального трудового та колективного договорів.

Список використаних джерел:

1. Чайковська В.В. Про поняття «правовий режим» (на прикладі правового регулювання зовнішньоекономічної діяльності). Вісник Одеського національного університету. Серія «Правознавство». 2014. Т. 19. № 2(23). С. 87–94.
2. Соколова І.О. Правовий режим: поняття, особливості, різновиди: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Харків, 2011. 21 с.
3. Іншин М.І., Щербина В.І. Сучасне бачення предмета трудового права України. Приватне право. 2013. № 1. С. 201–208.
4. Беляєва Г.С. Правовой режим: общетеоретическое исследование: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.01, Курск 2013. 407 с.
5. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. Москва: Юрид. лит., 1972. 288 с.
6. Яковлев О.А. Категория «правовий режим» у трудовому праві: постановка питання і підходи до його вирішення. Право та інноваційне суспільство. 2015. № 1. С. 151–156.
7. Лукаш С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2011. 32 с.
8. Груздев В.В. О методе гражданского права. Вестник Томского государственного университета. 2017. № 417. С. 191–194.
9. Ярошенко О.М. Метод правового регулювання соціально-трудоових відносин. Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: мат. наук.-практ. конф. (м. Харків, 24–25 вересня 2010 р.) / за ред. В.С. Венедіктова. Харків: Укр. асоц. фахівців труд. права, 2010. С. 11–15.
10. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. Москва: Юрид. лит., 1966. 187 с.
11. Майданевич А.Г., Світличний О.П. Незаконне використання об'єктів права інтелектуальної власності: проблеми теорії та правозастосування: монографія. Київ: ЦП «КОМПРИНТ», 2017. 259 с.
12. Осипов М.Ю. Механизм правового регулирования и его типы. Право и государство: теория и практика. 2006. № 3. С. 134–141.
13. Стукаленко О.В. Нотатки до розуміння категорії «механізм правового регулювання». Правова держава. 2017. С. 20–25.
14. Шмидт Т.Н. Чрезвычайное правовое регулирование: общетеоретическое исследование: дис. ... канд. юрид. наук. Барнаул, 2014. 191 с.