

УДК 349.2:331.101

**Людмила Вакарюк,***канд. юрид. наук, доцент,  
доцент кафедри публічного права  
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича*

## ФАКТОРИ, ЩО ЗУМОВЛЮЮТЬ СОЦІАЛЬНУ СУТНІСТЬ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

*У статті комплексно розглядаються фактори, якими зумовлюється соціальна сутність правового режиму в трудовому праві України. Автором наголошується, що для галузі трудового права в цілому характерний свій специфічний режим регулювання, в якому концентрується юридична своєрідність галузі. Зазначається, що сутність та специфіка правового режиму в галузі трудового права визначається і залежить від соціальної природи самого трудового права, його завдань та мети, предмету та принципів правового регулювання.*

**Ключові слова:** правовий режим, фактори, трудове право, природа трудового права, предмет трудового права, метод трудового права, принципи трудового права.

**Постановка проблеми.** Юридична наука оперує безліччю правових категорій, що містять відповідь на питання, якими способами, методами здійснюється правове регулювання, як здійснюється регулятивний вплив права на суспільні відносини. Це, перш за все, категорії методу, механізму реалізації права. Коли ж під час вивчення системи права з'ясувалося, що для кожної його галузі характерний свій специфічний режим регулювання і в ньому якраз концентрується юридична своєрідність галузі, то стало очевидним, що це поняття виражає визначальні, вузлові сторони правової дійсності [1, с. 34-39]. Окрім того, поява такої категорії у правовій науці була зумовлена нагальною потребою більш глибокого дослідження та пізнання специфіки владного юридичного впливу на відповідні суспільні відносини з боку держави [2, с. 171-176]. Тому цілком виправдано, що останнім часом в юридичній літературі поряд із «загальнотеоретичним осмисленням цієї категорії» зроблені спроби і в трудовому праві з'ясувати поняття цього правового явища. Однак зараз необхідно констатувати той факт, що на галузевому рівні, у науці трудового права, таке юридичне явище, як трудо-правовий режим, не було піддано комплексному дослідженню, а тому практично відсутні наукові роботи, що присвячені вивченню правової природи вказаної дефініції. Ця обставина зумовлює актуальність теми дослідження саме в трудовому праві, оскільки правовий режим посідає своє, власне, самостійне місце поряд із такими категоріями, як предмет, метод, принципи правового регулювання.

**Стан дослідження.** Проблемам правового режиму та трудо-правового режиму приділяли увагу відомі вчені як теорії права, так і науки трудового права, зокрема: С. С. Алексєєв, В. С. Андрєєв, В. В. Белєвцева, В. С. Венедіктов, В. М. Горшенєв, Н. Д. Гетьманцева, С. А. Іванов, В. Б. Ісаков, О. В. Зоріна, О. В. Малько, М. І. Матузов, В. Я. Настюк, С. П. Погребняк, О. І. Процєвський, О. С. Родіонов, І. С. Самошенко, І. О. Соколова, В. М. Толкунова, Є. О. Харитонов, Е. Ф. Шамсумова та інші вчені.

**Метою статті** є з'ясування тих факторів, які зумовлюють соціальну сутність правового режиму у трудовому праві України, загальна характеристика кожного з них.

**Виклад основного матеріалу.** Галузеві правові режими є режимами найбільш високого рівня, які мають у праві імперативне і визначальне значення. Вітчизняна юридична доктрина, яка пройшла через ряд дискусій щодо системи права, дійшла в результаті висновку про те, що галузі права – це «не просто зони юридичного регулювання, не штучно скомпоновані сукупності норм, а реально існуючі і юридично своєрідні підрозділи в самому змісті права держави» [3, с. 190].

На думку С. С. Алексєєва, галузевий режим – явище складне. Найбільш суттєві його риси можна охарактеризувати за допомогою двох основних компонентів, які відповідають сторонам інтелектуально-вольового змісту права: а) особливих прийомів регулювання, специфіки регулятивних властивостей цьо-

го утворення з вольової сторони його змісту; б) особливостей принципів, загальних положень, які пронизують зміст цієї галузі з інтелектуальної сторони [4; 5, с. 173]. Раніше до елементів такого режиму С. С. Алексєєв відносив: метод правового регулювання, особливі юридичні засоби регулювання, принципи правового регулювання і наявність самостійної галузі законодавства [6, с. 209-210].

Якби правове явище в науці не підлягало дослідженню, зрозуміло одне: досліджуючи природу будь-якого правового явища, в тому числі і правового режиму, погляди вчених були і є неоднозначними щодо поняття даної категорії. Як зауважує Н. Д. Гетьманцева, «справа полягає не в тому, яке формулювання вкладається у його поняття, а яка сутність закладена в ньому» [7, с. 272]. Варто зазначити, що на галузевому рівні немає єдиного підходу як до поняття, так і до визначення правових режимів, із якого подеколи виключаються або, навпаки, додаються складові його елементи, види юридичних засобів. Зазвичай як у публічних, так і в приватних галузях права акцент робиться на правовому статусі суб'єктів у рамках того чи іншого правового режиму. Та попри все, за словами Є. Ф. Шамсумової, основним завданням галузевих наук стає чітке виявлення відповідних режимів, від чого, своєю чергою, багато в чому залежить дієва допомога практиці і плідність розробки інших проблем. Із цих позицій кожній галузі права відповідає свій правовий режим. Галузями права за такого підходу виявляються не просто «сфери регулювання, а якісно особливі і цільні з юридичної сторони сукупності норм, що у своїй єдності забезпечують специфічні порядки, режими регулювання» [8, с. 88-89]. Вчені зауважують, що кожна галузь права функціонує у своєму правовому режимі [9, с. 357].

Правовий режим галузі багато в чому залежить від природи, завдань і функцій і визначається ними. Трудове право з'явилося як самостійна галузь як результат необхідності соціального захисту при спільній праці, як сукупність визначених гарантій [10, с. 76-77]. Як підкреслює К. Д. Крилов, сфера праці – «це головна сфера визнання, реалізації і захисту всіх основних прав людини і громадянина» [11, с. 33-38].

Трудо-правовий режим, що функціонує у системі правових засобів, необхідно вибирати відповідно до тієї мети і завдань, що ставить перед собою трудове право як галузь права, та до специфіки об'єкта і природи відносин, що підлягають правовій регламентації. Адже мета в праві, як ідеальний вираз належної або можливої поведінки людей, об'єктивна, підкреслює Д. А. Керімов, закономірна і

необхідна за джерелом виникнення і за змістом [12, с. 370]. Мета в праві трактується як ідеальний вираз усвідомлених і юридично закріплених інтересів, досягнення яких здійснюється правовими засобами. Отже і трудо-правовий режим, як правовий засіб, із взаємодією інших правових засобів також веде до визначеної мети, що в цілому запрограмована природою галузі трудового права: захист трудових прав працівників та збалансування інтересів сторін трудового договору – соціального з боку працівника та виробничого з боку роботодавця. Одне слово, трудо-правовий режим повинен відповідати природі і сутності відносин у сфері найманої праці та забезпечувати їх функціонування.

Трудове право історично визначалося і визначається як право охорони праці, що, своєю чергою, зумовлене самою природою трудових відносин та потребами суспільного розвитку. Працівникові, як слабкішій стороні в економічному розумінні, потрібен захист, який йому за допомогою права на певному етапі історичного розвитку надають суспільство і держава. Іншими словами, соціум зацікавлений в тому, щоб зберегти життя, здоров'я, працездатність працівників як мінімум виходячи з того, що працівники – це продуктивна сила всього суспільства.

Як неодноразово підкреслювалося і підкреслюється в юридичній літературі, трудове законодавство повинно містити як одне із завдань створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів як людини-праці, так і інтересів роботодавця і держави. Забезпечення рівноваги прав працівників і роботодавців, балансу їхніх інтересів і інтересів держави є тим критерієм, якому повинен відповідати як Трудовий Кодекс, так і інші нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини. Цю обставину необхідно розглядати як стратегічну лінію розвитку трудового законодавства [7, с. 89-90]. Тому мета трудового права наділяє систему правових засобів відповідною специфікою по відношенню до загально-правових (нормативних) засобів. Це дає підстави називати галузеві правові засоби спеціальними. У трудовому праві, на думку Н. Д. Гетьманцевої, використання правових засобів, у тому числі й трудо-правового режиму, у рамках механізму (методу) правового регулювання відносин у сфері праці спрямовано на реалізацію права на працю особи, розвитку працівника у процесі трудової діяльності, його захист і узгодження інтересів як працівників, роботодавців, так і держави [13, с. 526]. Тому трудо-правовий режим як правовий засіб є спеціальним, тобто має соціальну спрямованість, яка виявля-

ється насамперед у його функціях. Як бачимо, «соціальне призначення (спрямованість) галузі трудового права відобразилось на характері і системі компонентів, що об'єктивно обумовлюють єдність засад приватного й публічного та визначають якісні показники у порівнянні імперативних чи диспозитивних норм, що потребують специфічних способів регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними суспільних відносин у їх поєднанні (співвідношенні), завдяки яким розкривається правовий зміст галузі» [13, с. 526], а отже і специфіка трудо-правового режиму. Проте трудо-правовий режим повинен відображати не тільки збалансування суперечностей інтересів роботодавців і працівників та їх захист. Завданням правового режиму є складніша проблема – забезпечення реалізації гідної праці працівників, створення умов для підтримання зростання благополуччя суспільства в цілому й обмеження негативних наслідків дії механізмів ринкової системи на працівників.

Трудо-правовий режим разом з іншими правовими явищами визначає сутність трудового права як галузі. Іншими словами, трудо-правовий режим разом із предметом, методом, принципами правового регулювання дає більш поглиблену характеристику трудового права як галузі права. Відповідно, специфіка трудо-правового режиму дає змогу галузеву сутність трудового права розглядати в комплексі. Як наслідок, усі правові засоби, які також утворюють трудо-правовий режим та функціонують відповідно до запрограмованої мети, відображають специфіку середовища трудового права як галузі права.

Трудо-правовий режим зумовлений предметом регулювання – специфікою трудових відносин, в основу яких закладена праця людини з її всіма якостями і властивостями, що визначає її правове становище, правовий статус у суспільній організації праці та житті суспільства. Специфіку трудо-правового режиму визначають також ті способи, засоби, прийоми, завдяки яким держава регулює суспільні відносини у сфері найманої праці, – метод правового регулювання, що поєднує в собі певні комбінації правових засобів, способів, прийомів; принципи правового регулювання, які характеризують соціальну спрямованість трудо-правового режиму; «наявність особливого законодавства, кодифіковані акти якого нормативно закріплюють галузеві принципи, загальні положення і основні правові засоби» [14, с. 25-26].

Як зауважує Н. Д. Гетьманцева, трудові відносини – це відносини між людьми в процесі їхньої трудової діяльності. Вони створюють систему, основними елементами якої є:

ринку праці і зайнятості; соціальне партнерство; адекватна оплата праці, стимулювання праці; організація, управління й охорона праці; соціальне страхування; ефективність праці та задоволення від праці, тому трудова діяльність повинна розглядатися з позицій соціальної взаємодії [7, с. 79]. А оскільки трудові відносини, в основі яких лежить праця, ввібрали соціальний складник, то й режим праці, повторимось, повинен бути наповнений цим соціальним складником.

Враховуючи численність суб'єктів трудових відносин, трудових прав і обов'язків, котрими наділяється кожен із них, можна сказати, що кожен суб'єкт трудових відносин має свій унікальний набір прав і обов'язків відповідно до своєї трудової функції та відповідно до цього «свій режим» роботи, який відповідає також конкретному правовому статусу працівника. Трудо-правовий режим є явищем, що постійно супроводжує правове регулювання суспільних відносин у сфері праці. Тому він потребує відповідної реакції як з боку законодавця, так і з боку роботодавця. Держава на централізованому рівні та роботодавець на локальному рівні, здійснюючи соціальну політику, встановлюють режим роботи для окремих груп суб'єктів трудових відносин залежно від визначених ними критеріїв: віку, стану здоров'я, умов, характеру застосування праці тощо. Тобто можна сказати, що трудо-правовий режим здебільшого характеризує особливості здійснення і реалізації трудових прав і обов'язків, які зумовлюються умовами праці, специфікою трудової діяльності, правовим статусом суб'єктів трудових відносин, територією, об'єктами тощо.

Треба зауважити, що трудо-правовий режим може мати специфічний характер та інколи може не вписуватися в рамки загальної моделі правового режиму як такого. Він може бути обмежений просторовими рамками або, навпаки, розширений, що може залежати від характеру праці, запровадження нових технологій, трудової функції тощо. Це може бути пов'язано з вахтовим методом роботи, який являє собою особливий режим здійснення трудової діяльності, коли робота організовується за спеціальним режимом праці.

Запровадження вказаного режиму також може пов'язуватися з такими нетрадиційними формами зайнятості, як надомна, дистанційна праця, «на шлях якої стають не тільки представники суто гуманітарних і творчих професій – журналісти, перекладачі, музиканти, дизайнери, стилісти, фотографи і багато інших, але й представники інших спеціальностей – програмісти та фахівці з SEO та 3D-графіки, системні адміністратори» [15, с. 245-248].

Попри все, оскільки носіями трудо-правового режиму на підприємствах, установах, організаціях є працівники, як основні виробники матеріальних і духовних благ, то їй, відповідно, соціальний зміст трудо-правового режиму повинен визначатися їхніми інтересами. Адже відсутність встановлення як на державному, так і на локальному рівні з боку держави та роботодавця стимулюючого та обмежуючого видів трудо-правового режиму може призвести до погіршення правового становища працівників, до порушення основоположних захисних норм трудового права. Тому встановлення сприятливого, тобто стимулюючого, а там, де потрібно, й обмежуючого режимів з метою забезпечення реалізації трудових прав працівника можна також розглядати як один із підходів до розуміння соціального призначення трудового права як галузі права.

Необхідно зауважити, що в сучасних умовах господарювання варто виявити і застосовувати такий режим та соціально-правовий механізм у сукупності, за допомогою яких держава, дотримуючись свого інтересу, зобов'язувала б роботодавців надавати пільги і гарантії працівникам, враховуючи при цьому сподівання і потреби самих роботодавців. Вирішення подібних питань стає одним із пріоритетів, що зобов'язує в тому числі і державу вибудовувати шляхом запровадження відповідного режиму визначені захисні механізми в соціально-економічній сфері. Такий захист базується на деякому обмеженні прав роботодавців у сфері праці, на організаційному і фінансовому обтяженні роботодавців у вигляді необхідності надання ними пільг і гарантій для працівників як слабшої в економічному розумінні сторони трудових відносин.

Оскільки трудо-правовий режим є складовою частиною методу та залежить, як і останній, від предмета правового регулювання, в основі якого лежать трудові відносини, враховуючи умови зростаючого значення соціального та гуманістичного фактору, вважаємо за необхідне з метою дослідження трудо-правового режиму використовувати більш широке його трактування, що передбачає врахування тих взаємозв'язків та взаємодій, які складаються у зв'язку з трудовою діяльністю та участю у цій діяльності людини-праці. Враховуючи специфіку трудових відносин і правовий статус працівника як виробника матеріальних і духовних благ, для аналізу правового режиму праці необхідно використовувати такий інтегральний показник, як якість трудового життя, що дозволить, перш за все, оцінити дієвість функціонування того чи іншого виду трудо-право-

вого режиму та його вплив на стан і розвиток трудових відносин. При цьому необхідно застосовувати на локальному рівні такий трудо-правовий режим, який би враховував умови трудової діяльності працівника конкретного підприємства, використання його фізичних, творчих, інтелектуальних, організаційських здібностей та ступінь реалізації його інтересів.

З позицій управління й організації праці на підприємствах, установах, організаціях трудо-правовий режим можна розглядати як систему, що передбачає наявність відповідних підсистем: організації відносин між найманими працівниками в середині колективу; між найманими працівниками і роботодавцем; між роботодавцем і адміністрацією підприємства, установи; організації роботи підприємства відповідно до внутрішнього розпорядку з метою злагодженої роботи підприємства та отримання прибутку.

Трудо-правовий режим має одним із завдань упорядкування роботи підприємства, установи, організації, забезпечення сприятливого правового клімату для такої роботи і, наділяючись відповідними елементами, сам може виступати як стан дотримання відповідної дисципліни праці. Говорячи про співвідношення вказаних категорій, можна зауважити таке: трудо-правовий режим може виступати як стан дотримання відповідного рівня дисципліни праці, але стан дотримання дисципліни праці не є трудо-правовим режимом. З іншої боку, дисципліна праці є постійним супутником трудо-правового режиму і невіддільна від нього, оскільки функціонує трудо-правовий режим за умови належного рівня дисципліни праці, яку він одночасно і забезпечує.

Варто зауважити, що завдяки трудо-правовому режиму (у поєднанні з іншими правовими засобами) забезпечується функціонування, динамічна дія як галузі у цілому, так і кожного її структурного компонента на рівні норми, інститутів трудового права. Іншими словами, сутність трудо-правового режиму можна дослідити лише у його взаємодії з усіма іншими компонентами правового регулювання трудових відносин у їх органічному взаємозв'язку і завдяки цим зв'язкам. На думку А. Є. Пашерстніка, «судження про трудо-правовий режим, його характер, не може бути зрозумілим повністю, виходячи лише з генези трудових відносин, необхідно також враховувати, в якому зв'язку і в якому порядку ці відносини виникають» [16, с. 94]. Трудові правовідносини є «складним явищем» [17, с. 134], а тому засновані вони на зв'язку, що виникає між нормою трудового права і суспільними відносинами у сфері організації і використання

найманої праці. Цим ми хочемо показати, що від характеру норми буде залежати вид трудового правового режиму: постійний чи тимчасовий, галузевий чи локальний, загально-дозвільний чи спеціально-дозвільний, приватно-правовий чи публічно-правовий режими, стимулюючий чи обмежуючий.

Також варто враховувати різного роду взаємозв'язки і взаємодії, що складаються в результаті трудової діяльності, та специфіку трудо-правового режиму суб'єктів індивідуальних і колективних соціально-трудова відносин. Суб'єкти трудових відносин діють на різних рівнях соціальної, економічної систем: на національному рівні, на рівні галузі, території, підприємства, робочого місця. Природним є і те, що залежно від рівня трудових відносин наділяються певною специфікою і відповідні види трудо-правових режимів. Так, трудо-правовий режим працівника як суб'єкта індивідуальних трудових відносин залежить у цілому від визначеності його трудового життя, зміст якого залежить від мети і завдань у його життєвому циклі. Трудо-правовий режим на рівні колективних відносин між працівниками і роботодавцями залежить від кадрової політики підприємства в цілому – його ефективності, організації праці і управління, наявності трудових конфліктів тощо.

#### Висновки.

Отже, до факторів, що зумовлюють соціальну сутність трудо-правового режиму належать: природа трудового права, яка зумовлена предметом – характером трудової діяльності людини, в основі якої лежить праця, що розкриває ту мету і завдання, які закладені в методі – конкретних нормах права, принципах, що регулюють різноманітні сторони трудової діяльності і тієї сфери, в якій проходить ця трудова діяльність; система тих об'єктивних реалій, які закладені в самій сутності і природі людини-праці як виробника матеріальних і духовних благ, які виявляються в його правовому статусі.

#### Список використаних джерел:

1. Исаков В.Б. Правовые режимы и их совершенствование. XXVII съезд КПСС и развитие теории права. Свердловск, 1982. С. 34-39.

2. Вакарюк Л.В. Норма права та правовий режим: співвідношення понять. Підприємництво, господарство і право. № 1, 2017. С. 171-176.

3. Алексеев С.С. Общие дозволения и общие запреты в советском праве. М: Юрид. лит., 1989. 288 с.

4. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х.:ХНАДУ, 2014. 260 с.

5. Алексеев С.С. Общая теория права : учебник. М. Проспект, 2008. 576 с.

6. Проблемы теории государства и права / под ред. С.С. Алексеева. М. Юрид. лит., 1987. 448 с.

7. Гетьманцева Н.Д. Правове регулювання суспільних відносин в сучасних умовах господарювання : дис... доктора юрид. наук: 12.00.05. К., 2016. 411 с.

8. Шамсумова Э. Ф. Правовые режимы (теоретический аспект) : дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2001. 213 с.

9. Скакун О.Ф. Теория государства и права : учебник. Харьков: Консум, 2000. 704 с.

10. Сыроватская Л.А. Трудовые отношения и трудовое право. Государство и право. 1996. № 7. С. 76-77.

11. Крылов К.Д. Профсоюзы и вопросы трудового законодательства. Государство и право. 1996. № 3. С. 33-38.

12. Керимов Д.А. Философские проблемы права. М.: Мысль, 1972. 472 с.

13. Гетьманцева Н.Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія. Чернівці: Технодрук, 2015. 592 с.

14. Рушайло В. Б. Специальные административно-правовые режимы в Российской Федерации : дис... кандидат. юрид. наук: 12.00.14. М., 2004. 347 с.

15. Серета О.Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві. Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / ред. кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; за ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. Суми: СумДУ, 2014. С. 245-248.

16. Пашерстник А.Е. О сфере действия и принципах советского трудового права. Советское государство и право. 1957. № 10. С. 92-103.

17. Жернаков В.В. Трудове правовідношення як складне явище в трудовому праві. Проблеми законності: зб. наук. пр. Х.: Нац. юрид. акад. України, 2009. Вип. 100. С. 134-147.

*В статье комплексно рассматриваются факторы, которыми определяется социальная сущность правового режима в трудовом праве Украины. Автор отмечает, что для отрасли трудового права в целом характерен свой специфический режим регулирования, в котором концентрируется юридическое своеобразие отрасли. Отмечается, что сущность и специфика правового режима в отрасли трудового права зависит от социальной природы самого трудового права, его задач и цели, предмета, метода и принципов правового регулирования и определяется ими.*

**Ключевые слова:** правовой режим, факторы, трудовое право, природа трудового права, предмет трудового права, метод трудового права, принципы трудового права.

*The article comprehensively considers the factors that determine the social nature of the legal regime in the labor law of Ukraine. The author stresses that for the branch of labor law in general is characterized by its specific regulatory regime, which focuses on the legal identity of the branch. It is noted that the essence and specificity of the legal regime in the branch of labor law is determined and depends on the social nature of the labor law itself, its tasks and purpose, the subject, method and principles of legal regulation.*

**Key words:** legal regime, factors, labor law, nature of labor law, subject of labor law, method of labor law, principles of labor law.