

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ВАКАРЮК ЛЮДМИЛА ВАСИЛІВНА

Прим. № _____
УДК 349.2

ДИСЕРТАЦІЯ

СИСТЕМА ПРАВОВИХ РЕЖИМІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Подається на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий консультант:
доктор юридичних наук, доцент
Гетьманцева Ніна Дмитрівна,

Київ – 2018

АНОТАЦІЯ

Вакарюк Л. В. Система правових режимів у трудовому праві України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення (081 – Право). – Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, Міністерство освіти і науки України; Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Міністерство освіти і науки України. – Київ, 2018.

Дисертація присвячена комплексному розкриттю правової природи і сутнісних властивостей правових режимів у трудовому праві України в їх системному функціонуванні. Пропонується запровадження такої типової моделі трудо-правового режиму, яка б відповідала різним організаційно-правовим формам господарювання в процесі правового регулювання суспільних відносин у сфері праці.

На підставі аналізу методологічних підходів до розуміння категорії «правовий режим» та сформульованих в межах теорії права, галузей права визначень правового режиму та його властивостей вироблено узагальнений підхід до його розуміння і сутності, що дало змогу розкрити на цій підставі поняття трудо-правового режиму в об'єктивному та суб'єктивному розумінні та виокремити його специфічні ознаки, які обумовлені природою, завданнями і функціями трудового права як галузі.

Обґрунтовується, що всі види режимів знаходяться в межах трудо-правового режиму, який є загальним для трудових відносин, первинним, родовим відносно всіх видів режимів сфери трудового права. Трудо-правовий режим, будучи загальним як правове явище і як елемент, вибудовує певну систему, включаючи в неї різні види режимів у сфері найманої праці, які йому підпорядковані та які, наповнюючись змістовно галузевими принципами і маючи соціальну спрямованість, ведуть до визначеної мети, що в цілому запрограмована природою галузі трудового права.

Для ефективного і результативного правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці пропонується типова модель трудо-правового режиму, зміст якої має приватно-публічні елементи, що пояснюється природою трудових відносин, в

основі яких лежить природна здатність людини до праці, як основного джерела існування добробуту людини, суспільства і держави. Сутність сучасної моделі трудо-правового режиму повинна проявлятися в поєднанні соціального інтересу – з боку працівника та виробничого інтересу – з боку роботодавця.

Розкриваються ті правові засоби, які є свого роду чинниками у визначенні і спрямуванні функціонування трудо-правового режиму та визначають його специфіку. Обґрунтовується, що трудо-правовий режим, як і будь-який інший галузевий режим, можна розглядати як один із способів і прийомів методу правового регулювання. Трудо-правовий режим під дією методу здійснює вплив на трудові відносини і, відповідно, функціонально і структурно також зорієнтований на досягнення загальної, єдиної мети, що стоїть перед трудовим правом як галуззю права. Доводиться, що в систему принципів трудо-правового режиму необхідно включати ті основні (конституційні) та галузеві принципи правового регулювання трудових відносин, які обумовлюють соціальну спрямованість трудо-правового режиму в цілому у їх системній взаємодії.

Досліджено види трудо-правового режиму, що обумовлені особливостями трудового права, його метою, завданнями та функціями. Обґрунтовано, що режими, для яких характерним є вплив на однорідну сферу суспільних відносин у сфері праці, класифікуються відповідно до правових засобів, утворюючи при цьому багаторівневий поділ, що пов'язується з переходом від родових об'єктів до видових, які, об'єднуючись в єдину систему, утворюють єдиний галузевий режим, що характеризує специфіку трудового права як галузі.

Окрему увагу приділено характеристиці стимулюючого і обмежуючого видів трудо-правового режиму, які є домінуючими у трудовому праві як галузі, об'єктивно і закономірно впливають із самої природи суспільних відносин у сфері застосування найманої праці, потреби в праці та її носія – людини-праці і становлять фундамент галузі трудового права. Доведено, що стимулюючий і обмежуючий види трудо-правового режиму взаємообумовлені, знаходяться в одній площині, як наслідок, правильне співвідношення і поєднання стимулюючого і обмежуючого

режимів сприяє досягненню балансу інтересів як працівника, так і роботодавця, досягненню мети правового регулювання трудових відносин.

Досліджуються особливості функціонування трудо-правового режиму в трудовому законодавстві, де розкриваються поняття та види функцій трудо-правового режиму, що зумовлені метою і соціальним призначенням трудового права, відзначаються характерні ознаки трудо-правового режиму правової (соціальної) політики держави та доводиться, що оптимізація, досконалість трудо-правового режиму є взаємообумовленою з ефективністю правового регулювання трудових відносин в цілому, оскільки вирішення першого завдання залежить від другого і навпаки.

Для забезпечення ефективності правового регулювання трудових відносин як необхідної умови оптимізації трудо-правового режиму визначені такі критерії як: повнота правового регулювання трудових відносин; зрозумілість і несуперечливість правових норм; уважність законодавця до трактування норм права в процесі їх прийняття; відсутність порушень у формуванні приписів у сфері правового регулювання трудових відносин, оскільки зворотне призводить до того, що в результаті законодавець обирає неадекватну форму відображення публічного чи приватного інтересу, що веде до дисбалансу у співвідношенні між соціальною, з боку працівника, і виробничою, з боку роботодавця, сторонами; відповідність юридичних засобів економічному і фінансовому становищу; дієвість роботи правозастосовних органів, включаючи правоохоронні органи та суди.

Сформульовані конкретні пропозиції щодо удосконалення правового регулювання трудових відносин.

Ключові слова: правовий режим, юридичний режим, трудо-правовий режим, трудові відносини, метод правового регулювання, принципи правового регулювання, трудове право, правове регулювання, правова політика, оптимізація.

ANNOTATION

Vakaryuk L. V. The System of Legal Regimes in the Labour Law of Ukraine. – The qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

The dissertation for the scientific degree of the Doctor of Law in specialty 12.00.05 - labour law; social security law. - East-Ukrainian National University named after Volodymyr Dahl, Ministry of Education and Science of Ukraine; Taras Shevchenko Kyiv National University, Ministry of Education and Science of Ukraine. - Kyiv, 2018.

The dissertation is dedicated to a comprehensive disclosure of the legal nature and essential properties of legal regimes in the Labour Law of Ukraine in their systemic functioning. The work suggests introducing a typical model of labour-law regime that would apply to various types of incorporation of legal entities in the process of legal regulation of social relations in the field of employment.

Based on the analysis of methodological approaches to the understanding of the category of the "legal regime" and its definitions and properties enunciated within the theory of law, branches of law, a generalized approach to its understanding and essence has been developed, which made it possible to disclose the concept of labour-law regime objectively and subjectively and distinguish its characteristic features, conditioned by the nature, tasks and functions of Labour Law as a branch.

It was proven that all types of regimes belong to the sphere of labour-law regime, which is general for employment relations, primary, and generic with regard to all types of regimes in the field of Labour Law. The labour-law regime, being general as a legal phenomenon and as an element, builds a certain system that includes various types of regimes in the field of hired labour, which are subordinate to it and which, having acquired branch-related principles and being-socially oriented, lead to a specific goal that is programmed by the nature of Labour Law at large.

For an efficient and meaningful legal regulation of social relations in the field of hired labour it is suggested to use a typical model of labour-law regime that includes both private and public elements due to the very nature of employment relations, which are based on the natural ability of man to work in order to ensure well-being of an individual, society and the state. The essence of the modern model of the labour-law regime should

consist in combining the social interest – on the part of the employee, and the production interest – on the part of the employer.

The work describes the legal means which sort of serve as factors that define and aim the functioning of the labour-law regime and determine its specifics. It is substantiated that the labour-law regime, just like any other branch regime, can be viewed as one of the means and instruments of the method of legal regulation. Under the influence of the method, the labour-law regime affects employment relations and, correspondingly, is functionally and structurally focused on the achievement of a general, common goal, set out for Labour Law as a branch of law. The work proves that the system of principles of the labour-law regime has to include basic (constitutional) and branch-related principles of regulating employment relations, which determine social orientation of the labour-law regime at large in their systemic interaction.

Types of labour-law regime, which are conditioned by the specifics of Labour Law, its goal, tasks and functions, have been studied. It was substantiated that regimes, which are characterized by the influence on the congenerous sphere of social relations in the field of employment, can be classified according to legal means, forming a multilevel division thereof, which is associated with the transition from generic objects to specific ones that being integrated into a single system, form a unified sectoral regime that characterizes the specifics of Labour Law as a branch.

Particular attention was paid to the specifics of the stimulating and restrictive types of labour-law regime, which dominate in Labour Law as a branch, being objectively and rightfully derived from the very nature of social relations in the field of using hired labour, demand for work and its performer – man-employee and constitute the foundation of the branch of Labour Law. It was proven that the stimulating and restrictive types of the labour-law regime are interdependent, belong to the same plane, and as a result, a correct proportion and combination of stimulating and restrictive regimes contributes to the achievement of a balance of interests of both the employee and the employer, as well as to the achievement of the goal of legal regulation of employment relations.

The work studies the specifics of functioning of the labour-law regime in Labour Law that distinguishes and describes types of functions of the labour-law regime, which

are conditioned by the goal and social purpose of Labour Law, lists characteristic features of the labour-law regime in the legal (social) policy of the state, and proves that optimization, flawlessness of the labour-law regime is interdependent with the efficiency of legal regulation of employment relations in general, since the solution of the first problem depends on the second and vice versa.

To ensure the efficiency of legal regulation of employment relations as a necessary condition for optimization of the labour-law regime, the following criteria have been determined: the comprehensiveness of legal regulation of employment relations; clarity and consistency of legal norms; attention of the legislator to the interpretation of norms of the law in the process of their adoption; absence of violations in the formation of provisions in the field of legal regulation of employment relations, as the opposite results in the legislator choosing an inadequate form of reflecting public or private interest, causes imbalance in the ratio between the social side, on the part of the employee, and the productive side, on the part of the employer; conformity of legal means to the economic and financial situation; efficiency of regulatory bodies, including law enforcement authorities and courts.

The work names specific proposals on how to improve legal regulation of employment relations.

Key words: legal regime, juridical regime, labour-law regime, employment relations, method of legal regulation, principles of legal regulation, Labour Law, legal regulation, legal policy, optimization.

**Список публікацій здобувача за темою дисертації,
в яких опубліковані основні наукові результати:**

Індивідуальні монографії:

1. Вакарюк Л. В. Правові режими в трудовому праві України: монографія. Чернівці: Видавничий дім «РОДОВІД», 2018. 415 с.

Статті у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав:

2. Вакарюк Л. В. Основні підходи до розуміння поняття «правовий режим» // Підприємництво, господарство і право. № 12, 2016 (250). С. 196-201.

3. Вакарюк Л. В. Норма права та правовий режим: співвідношення понять // Підприємництво, господарство і право. № 1, 2017 (251). С. 171-176.

4. Вакарюк Л. В. Щодо режиму робочого часу на підприємствах, установах, організаціях // Підприємництво, господарство і право. № 10, 2017 (260). С. 91-94.

5. Вакарюк Л. В. До питання інтерпретації категорії «правовий режим» в юридичній науці // Часопис Київського університету права. № 4-2017. С. 20-24.

6. Вакарюк Л. В. Структура (елементний склад) правового режиму в трудовому праві України // Науковий вісник публічного та приватного права: Збірник наукових праць. Випуск 6. Том 3. К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2017. С. 32-36.

7. Вакарюк Л. В. Правові засоби як складова правового режиму з позицій інструментальної теорії права // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». № 48, 2018. С. 15-18.

8. Вакарюк Л. В. Поняття та сутність правового режиму // Публічне право. № 1 (29), 2018. С. 223-229.

9. Вакарюк Л. В. Розмежування поняття «правовий режим трудового права» та окремих суміжних понять // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки. №1, 2018. С. 104-107.

10.Вакарюк Л. В. Розмежування понять «правовий режим», «правовий статус» і «правове становище» з позицій трудового права // Держава і регіони. Серія: Право. №1 (59), 2018. С. 61-64.

11.Вакарюк Л. В. Обґрунтування необхідності введення поняття «правовий режим» в науку трудового права України // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». № 49, 2018. С. 204-207.

12. Вакарюк Л. В. Види правових режимів у трудовому праві України // Право і суспільство. № 2, 2018. С. 106-110.

13.Вакарюк Л. В. Метод і режим у трудовому праві: взаємообумовленість правових категорій // Актуальні проблеми держави і права. № 80, 2018. С. 21-26.

14. Вакарюк Л. В. До питання структури правового режиму в трудовому праві // Часопис Київського університету права. № 1-2018. С. 129-132.

15.Вакарюк Л. В. Чинники, що забезпечують правовий режим в трудовому праві України // Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: «Юридичні науки». Том 29 (68) № 2, 2018. С. 48-52.

16.Вакарюк Л. В. Державна політика як чинник забезпечення правового режиму в трудовому праві України // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Юриспруденція. № 31, 2018. С. 106-109.

17.Вакарюк Л. В. Мета правового режиму трудового права України // Науковий вісник публічного та приватного права: Збірник наукових праць. Випуск 1. Том 1. К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2018. С. 122-126.

18.Вакарюк Л. В. Проблема визначення предмету правового режиму трудового права України // Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. №2/2018. С. 30-33.

19.Вакарюк Л. В. Проблеми матеріального правового режиму в трудовому праві України // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки. № 2, 2018. С. 106-109.

20.Вакарюк Л. В. Процесуальний правовий режим в трудовому праві України // Підприємництво, господарство і право. № 5, 2018. С. 77-81.

21.Вакарюк Л. В. До питання забезпечення правового режиму в трудовому праві України // Порівняльно-аналітичне право. № 1, 2018. С. 152-155.

22.Вакарюк Л. В. Ознаки правового режиму у теорії права // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». № 50, 2018. С. 11-14.

23.Вакарюк Л. В. Основні функції трудо-правового режиму // Публічне право. № 2, 2018. С. 41-47.

24.Вакарюк Л. В. Фактори, що зумовлюють соціальну сутність правового режиму в трудовому праві України // Підприємництво, господарство і право. № 6, 2018. С. 116-121.

25.Вакарюк Л. В. Общетеоретический анализ «правового режима» и «правовой политики» с учётом характера взаимодействия данных категорий // *Leges et Vita. Mai*, 2017. С. 22-26.

26.Вакарюк Л. В. Від правової політики до правового режиму // *Visegrad journal on human rights*. №2/1, 2017. С. 53-57.

27.Вакарюк Л. В. Правовий режим і правовий порядок: функціональний аспект взаємодії категорій правової науки // *Visegrad journal on human rights*. № 4 (volume 1), 2017. С. 35-49.

28.Вакарюк Л. В. Поняття та особливості трудових прав // *Visegrad journal on human rights*. № 6, 2017. С. 35-38.

29.Вакарюк Л. В. «Соціальний режим», «правовий режим», «юридичний режим»: взаємообумовленість правових категорій // *Visegrad journal on human rights*. № 5, 2017. С. 42-46 .

30.Вакарюк Л. В. Принципи правового режиму в трудовому праві України // *Jurnalul juridic national: teorie și practică*, № 2 (30), 2018. С. 119-122.

Публікації, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

31.Вакарюк Л. В. Інтерпретація категорії «правовий режим» у сучасній юриспруденції // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Теоретичний аналіз і наукові дослідження юриспруденції у світовій науці» (м.Київ, 16-17 грудня 2016 р.). К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2016. С. 7-10.

32.Вакарюк Л. В. Теоретичний аспект діалектичного поєднання правового режиму та правової політики // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Традиції та новації юридичної науки: минуле, сучасність, майбутнє» від 19 травня 2017 року, м. Одеса. Том 1. 2017. С. 65-67.

33.Вакарюк Л. В. Правовий режим як відлуння правової політики держави // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Реформування законодавства України та розвиток суспільних відносин: питання взаємодії» від 21-22 квітня 2017 р., м. Ужгород. С. 11-14.

34.Вакарюк Л. В. Категорія «режим» в контексті правової теорії: трансформація наукових поглядів // International Scientific Conference «Innovative research of legal regulation of public administration»: Conference Proceedings, June 16-17, 2017. Lublin. P. 7-9.

35.Вакарюк Л. В. Режим неповного робочого часу в світлі реформування трудового законодавства // Матеріали Всеукраїнської конференції «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів»: тези доповідей учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, відп. ред. к.ю.н. І. С. Сахарук. Київ: Прінт-Сервіс, 2017. С. 58-60.

36.Вакарюк Л. В. Щодо доцільності застосування деяких видів режиму робочого часу // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми соціального права в умовах євроінтеграції», присвяченої 90-річчю професора І. М. Сироти (м. Одеса, 31 жовтня 2017 р.) Одеса: Фенікс, 2017. С. 26-29.

37.Вакарюк Л. В. Правова політика: основні підходи до розуміння поняття // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Концепція розвитку правової держави в Україні», м. Київ, 13-14 жовтня 2017 р. Київ: Таврійський національний університет ім. В. І. Вернадського, 2017. С. 9-11.

38.Вакарюк Л. В. Правовий режим як компонента правового регулювання трудових відносин // Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції «Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення», присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського

національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харківський національний університет внутрішніх справ, 2017. С. 54-57.

39.Вакарюк Л. В. До питання взаємодії категорій «правовий режим» та «юридичний режим» // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Тенденції розвитку юридичної науки в інформаційному суспільстві», 29-30 грудня 2017 року. м. Одеса, Одеська юридична академія, 2017. С. 10-12.

40.Вакарюк Л. В. Правова природа трудових прав людини і громадянина / Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції “Проблеми реалізації і захисту соціальних прав в Україні”. Актуальні проблеми соціального права. Випуск 7. 27 квітня 2018 року. Львів, «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2018. С. 88-90.

41.Вакарюк Л. В. До питання функціональної залежності трудо-правового режиму від методу правового регулювання трудових відносин / Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення»: тези доповідей учасників (20 квітня 2018 р.) / за ред. д.ю.н., проф. М. І. Іншина, к.ю.н. І. С. Сахарук. Київ, 2018. С. 42-45.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ПРИРОДА ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ТА ЙОГО СУТНІСТЬ З ПОЗИЦІЙ ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ	17
1.1 Теоретико-методологічні підходи до розуміння категорії «правовий режим» в юридичній науці.....	17
1.2 Загальноюридичне розуміння «правовий режим» та його сутність	48
1.3 Поняття та сутність «правового режиму» в трудовому праві	81
Висновки до розділу 1	112
РОЗДІЛ 2 ЧИННИКИ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ І ЗУМОВЛЮЮТЬ СПЕЦИФІКУ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ В СФЕРІ ПРАЦІ	118
2.1 Правові засоби у структурі трудо-правового режиму	118
2.2 Метод правового регулювання як визначальний чинник функціонування трудо-правового режиму у сфері праці	147
2.3 Принципи правового регулювання, що характеризують соціальну спрямованість трудо-правового режиму у сфері праці.....	170
Висновки до розділу 2	197
РОЗДІЛ 3 ТИПОЛОГІЯ ПРАВОВИХ РЕЖИМІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ	202
3.1 Критерії класифікації трудо-правових режимів у сфері праці.....	202
3.2 Стимулюючий правовий режим як засіб ефективності правового регулювання трудових відносин	229
3.3 Обмежуючий правовий режим як закономірне існування трудових відносин.....	264
Висновки до розділу 3	298
РОЗДІЛ 4 ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТРУДО-ПРАВОВОГО РЕЖИМУ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ	304
4.1 Функції трудо-правового режиму	304
4.2 Вплив правової (соціальної) політики держави на функціонування трудо-правового режиму	329
4.3 Ефективність правового регулювання трудових відносин і оптимізація трудо-правового режиму	364
Висновки до розділу 4	395
ВИСНОВКИ	400
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	419
ДОДАТКИ	485

ВСТУП

Актуальність теми. Реформа трудового законодавства чекає свого продовження. При здійсненні цієї реформи необхідно забезпечити найбільш повне врахування міжнародно-правових норм у сфері праці. Підвищення рівня життя людини завжди пов'язувалося з працею, її характером, видами, з її організацією і регулюванням у країні. Адже питання ролі трудового законодавства, його мети, завдань, функцій завжди були актуальними, особливо у сучасний період, коли на порядок денний поставлені питання підвищення цінності й значення права, зміни напрямку і характеру правового регулювання трудових відносин, де в центрі такого регулювання повинна стояти людина-праці. Це своєю чергою потребує формування особливих підходів до обрання правових (юридичних) засобів для правового регулювання суспільних відносин у сфері праці, серед яких чільне місце займає правовий режим.

На відміну від інших галузей права, які віднайшли «свій» галузевий режим, трудове право як галузь права виявилось у такій їх групі, для якої дослідження правового режиму опинилося за рамками правового дослідження. Проте наука трудового права не повинна бути пасивною, а має виробити свою програму дій та перетворити передбачувані зміни у трудових відносинах на нову економічну і соціальну основу і розробити свій концептуальний підхід для їх врегулювання за допомогою тих правових засобів, які забезпечують ефективність такого регулювання. Адже рівень розвитку суспільства багато в чому визначається ефективністю правового регулювання суспільних відносин. Право людини на працю належить до основних прав людини, а стан законодавства і реального становища справ у сфері реалізації цього права є не тільки показником цивілізованості суспільства, а й умовою його моральності. Будь-які проблеми вирішуються в комплексі, проте кожна із галузей законодавства має свої специфічні методи впливу на суспільні відносини, що нею регулюються. Тому подальший розвиток трудового законодавства, викорінення недоліків у практиці його застосування нерозривно пов'язані із з'ясуванням природи, суті, легальним визначенням таких базових

понять як предмет, метод, принципи правового регулювання, правовий режим. Все вищевикладене підтверджує своєчасність і актуальність теми дослідження.

Теоретико-методологічною основою дисертації стали праці відомих вітчизняних та зарубіжних учених, дослідників як загальнотеоретичного, так і галузевого спрямування: С. С. Алексєєва, В. М. Андріїва, Г. Х. Афзалетдінової, М. Й. Байтіна, Б. Н. Бахраха, І. С. Барзілової, В. В. Белєвцевої, Г. С. Бєляєвої, В. Я. Бурака, С. Я. Вавженчука, В. С. Венедіктова, С. В. Венедіктова, С. В. Вишновецької, Л. П. Гаращенко, Н. Д. Гетьманцевої, Ю. М. Гришиної, Г. І. Гончарової, В. В. Жернакова, Т. А. Занфірової, М. І. Іншина, В. Б. Ісакова, Д. А. Керімова, І. Я. Кисельова, М. М. Клемпарського, Н. В. Коваленко, В. Л. Костюка, В. Н. Кудрявцева, О. Я. Лаврів, І. П. Лаврінчук, В. М. Лебедева, М. В. Лушнікова, А. М. Лушнікової, Р. З. Лівшиця, С. С. Лукаша, О. В. Малька, Н. І. Матузова, К. Ю. Мельника, Н. О. Мельничук, Т. П. Мінки, М. О. Міщука, В. Я. Настюка, О. М. Обушенка, Н. М. Оніщенко, Ю. П. Орловського, О. В. Петришина, Н. М. Пархоменко, О. С. Пашкова, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, В. О. Процевського, П. М. Рабіновича, О. С. Родіонова, І. С. Розанова, В. Б. Рушайла, Д. І. Сірохи, С. О. Сільченка, О. Ф. Скаун, А. М. Слюсара, І. О. Соколової, М. М. Султигова, О. В. Тищенко, Ю. А. Тихомирова, Н. М. Хуторян, М. В. Цвіка, Г. І. Чанишевої, С. М. Черноус, Э. Ф. Шамсумової, К. В. Шундікова, В. І. Щербини, Л. С. Явіча, О. М. Ярошенко та інших вчених.

Не зважаючи на наявні здобутки науковців, у трудовому праві, на відміну від інших галузей права, не здійснювалося системне дослідження і розкриття правової природи режимів та їх галузевих особливостей. У зв'язку з цим існує необхідність проведення комплексного наукового дослідження правових режимів у трудовому праві та розроблення на цій основі власної моделі їх функціонування у правовому регулюванні суспільних відносин у сфері праці.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тематика дисертаційного дослідження пов'язана з пріоритетними напрямами розвитку науки і техніки на період до 2020 року, встановленими на підставі Закону України від 11

липня 2001 року «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки» та відповідно до основних положень Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки, затвердженої Указом Президента України від 20 травня 2015 року № 276/2015, Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016–2020 роки, затвердженої Постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 3 березня 2016 року. Тема дисертаційного дослідження виконана згідно з планом науково-дослідної роботи кафедри. Дисертація виконана на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля згідно з кафедральними темами: «Актуальні проблеми права щодо інтеграції України до міжнародних стандартів», «Проблеми розвитку вітчизняного законодавства та імплементації в Україні норм міжнародного та європейського права».

Мета і завдання дослідження. *Мета* дослідження – на основі комплексного аналізу теоретико-методологічних підходів до розуміння правового режиму в юридичній науці розкрити природу та сутнісні ознаки, властивості та види правових режимів у трудовому праві України та розробити на теоретичному рівні типову модель галузевого правового режиму, яка здатна забезпечувати режимну організацію праці у різних організаційно-правових формах господарювання.

Досягнення вказаної мети дисертаційного дослідження зумовило постановку таких основних *завдань*:

- здійснити аналіз основних проблем, що виникають під час вивчення загальноюридичного розуміння правових режимів у правовій науці, і розкрити ключові теоретико-методологічні підходи до їх розуміння;
- розкрити правову природу правового режиму з позицій його загальноюридичного розуміння;
- з'ясувати зв'язок правового режиму з іншими правовими поняттями та категоріями та показати їх функціональне призначення у правовому регулюванні суспільних відносин;
- розкрити природу галузевого режиму у трудовому праві – трудо-правового режиму та виокремити його специфічні ознаки;

- з'ясувати особливості, місце та значення правових засобів у структурі трудо-правового режиму;
- на підставі комплексного вивчення результатів загальнотеоретичних і галузевих досліджень з'ясувати значення методу правового регулювання як визначального чинника функціонування трудо-правового режиму;
- розкрити принципи правового регулювання, що визначають соціальну спрямованість трудо-правового режиму;
- визначити критерії класифікації трудо-правових режимів та показати їх значення для трудового права як галузі права;
- з'ясувати особливості стимулюючого та обмежуючого режимів та показати їх функціональне призначення у правовому регулюванні трудових відносин;
- розкрити значення **функцій трудо-правового режиму** у призначенні галузі трудового права;
- показати вплив правової (соціальної) політики держави на функціонування трудо-правового режиму;
- виокремити критерії ефективності правового регулювання трудових відносин та показати їх вплив на оптимізацію трудо-правового режиму;
- запропонувати типову модель трудо-правового режиму для ефективного регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці для різних організаційно-правових форм господарювання.

Об'єктом дослідження є система правових режимів у правовому регулюванні суспільних відносин у сфері праці.

Предметом дослідження є система правових норм, які забезпечують шляхом методу правового регулювання функціонування правових режимів у сфері праці та визначають його особливості.

Методи дослідження. З урахуванням поставленої мети і завдань, об'єкта і предмета дисертаційного дослідження використовувалися методи і прийоми наукового пізнання, що дало змогу забезпечити аргументованість, достовірність і наукову обґрунтованість дисертаційного дослідження.

За допомогою історичного методу з'ясовано теоретико-методологічні підходи до розуміння правового режиму в юридичній науці (підрозділ 1.1); загально-юридичне розуміння правового режиму та його сутність (підрозділ 1.2). Використання формально-юридичного і логіко-семантичного методу дало змогу розкрити поняття і специфічні ознаки, властивості трудо-правового режиму (підрозділ 1.3); з'ясувати значення методу правового регулювання як визначального чинника функціонування трудо-правового режиму (підрозділ 2.2); розкрити принципи правового регулювання, що характеризують соціальну спрямованість трудо-правового режиму (підрозділ 2.3); з'ясувати функції трудо-правового режиму та їх значення для трудового права як галузі права (підрозділ 4.1).

На всіх стадіях реалізації дослідження із загальнонаукових методів застосовано метод аналізу. Використання системно-структурного та системно-функціонального методів, а також методів класифікації, групування дозволило **з'ясувати призначення правових засобів у структурі трудо-правового режиму** (підрозділ 2.1), виокремити критерії класифікації трудо-правових режимів (підрозділ 3.1), з'ясувати функціонування стимулюючого і обмежуючого режимів у правовому регулюванні трудових відносин (підрозділи 3.2, 3.3); розкрити вплив правової (соціальної) політики держави на функціонування трудо-правового режиму (підрозділ 4.2).

Застосування структурно-логічного методу та моделювання дозволили виділити основні критерії ефективності правового регулювання трудових відносин та показати їх вплив на оптимізацію трудо-правового режиму (підрозділ 4.3). Порівняльно-правовий метод використовувався при зіставленні чинного трудового законодавства та проекту Трудового кодексу України в частині особливостей функціонування різних видів трудо-правових режимів у правовому регулюванні трудових відносин.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першим комплексним дослідженням системи правових режимів у трудовому праві України, в результаті якого на основі системного аналізу теоретико-методологічних підходів до розуміння правового режиму в юридичній науці, розкрито природу та сутнісні ознаки, властивості та види правових режимів у трудовому праві України та розроблено типову модель галузевого правового режиму, яка здатна забезпечувати

режимну організацію праці у різних організаційно-правових формах господарювання. За результатами дисертаційного дослідження сформульовано основні авторські положення, що виносяться на захист і які містять елементи наукової новизни. Основними з яких є такі:

уперше:

– для ефективного і результативного правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці розроблена типова модель трудо-правового режиму, зміст якої має приватно-публічні елементи, що пояснюється природою трудових відносин, в основі яких закладена природна здатність людини до праці як основного джерела існування добробуту людини, суспільства і держави. Сутність сучасної моделі трудо-правового режиму, яка є властивою для всіх організаційно-правових форм господарювання, повинна проявлятися в поєднанні соціального інтересу – з боку працівника та виробничого інтересу – з боку роботодавця;

– визначено трудо-правовий режим в об'єктивному і суб'єктивному розумінні. Трудо-правовий режим в об'єктивному розумінні – це сукупність норм (норм-принципів), які втілюючись у метод (способи) правового регулювання шляхом поєднання і співвідношення, забезпечують на державному і договірному рівнях баланс інтересів сторін трудового договору з метою реалізації мети і завдань трудового права; трудо-правовий режим в суб'єктивному розумінні – це один із способів впорядкування діяльності підприємства, установи, організації, який виражається у компетенції роботодавця щодо прийняття локальних актів з метою забезпечення сприяння повній реалізації трудових прав і задоволення інтересів працівників і роботодавців;

– виокремлено основні властивості трудо-правового режиму, які обумовлені специфікою предмета, методу, принципів правового регулювання трудових відносин;

– обґрунтовано, що забезпечення трудо-правового режиму можна досягнути декількома шляхами: по-перше, розширенням сфери дії і деталізації вже існуючих законодавчих норм, що «несуть» відповідний режим, який проявляється в правовому статусі працівника, режимі його роботи, умовах праці, оплати, охорони, об'єкті; по-друге, розробкою спеціального нормативного акту, що передбачає запровадження відповідного режиму правового впливу на суспільні відносини у

сфері праці (коли специфіка відносин, що виникли, є настільки істотною, що не дозволяє врегулювати їх тільки шляхом внесення змін і доповнень до чинного трудового законодавства та потребує спеціального режиму);

– визначено структуру трудо-правового режиму як статико-динамічну складову, яка поєднує у своєму арсеналі комплекс трудо-правових засобів різного складу і рівня, що відображає специфіку її компонентів і структурних зв'язків між ними. Розкрито сутність поняття трудо-правові засоби як інституціональні елементи правової дійсності, що засновані на приватно-правових і публічно-правових засадах, використання яких в рамках трудо-правового режиму та в системній взаємодії з іншими елементами соціального регулювання під впливом соціальних і психологічних факторів забезпечує створення правових (юридичних) умов для реалізації прав і законних інтересів суб'єктів суспільних відносин у сфері найманої праці;

– аргументовано, що тільки шляхом практичної діяльності правові засоби демонструють як свій регулятивний потенціал, так і свою реальну цінність. Тому у трудо-правовому режимі, як і в будь-якому іншому режимі, можна виокремити такі складові: логічний зміст (мета, тобто те, для чого запроваджується (встановлюється) трудо-правовий режим), аксіологічне (ціннісне) значення (доцільність наділення суб'єктів трудових відносин конкретними правами і обов'язками у зв'язку із запровадженням відповідного режиму), праксеологічне значення (які дії необхідно здійснити для того, щоб реалізувати трудові права і обов'язки при запровадженні відповідного режиму: «м'якого» чи «жорсткого») і текстуальну прив'язку (правові документи, які були підставою для інтерпретації та легітимації трудо-правового режиму);

– обґрунтовано, що всі види режимів знаходяться в межах трудо-правового режиму, який є загальним для трудових відносин, первинним, родовим відносно всіх видів режимів сфери трудового права. Трудо-правовий режим, будучи загальним як правове явище і як елемент, вибудовує певну систему, включаючи в неї різні види режимів у сфері найманої праці, які йому підпорядковані та які, наповнюючись змістовно галузевими принципами і характеризуючись соціальною спрямованістю, слугують єдиній меті правового регулювання трудових відносин;

– визначено стимулюючий вид трудо-правового режиму як систему правових засобів, які внаслідок певних комбінацій, співвідношень і поєднань шляхом впливу на свідомість працівника зумовлюють мотивацію до його активної трудової поведінки (діяльності), внаслідок якої забезпечуються його потреби і інтереси;

– виокремлено та охарактеризовано основні ознаки стимулюючого виду трудо-правового режиму, якими є наступні: 1) має соціальний характер, виявляється в контексті його ціннісного значення для працівника, утвердження його як особистості в процесі трудової діяльності; 2) специфічно впливає на свідомість працівника та спонукає його до позитивних, значущих результатів в процесі виконання трудової функції, які мають вигоду для обох сторін трудового договору; 3) розширює правові можливості працівника до творчої, продуктивної, сумлінної праці; 4) розкриває правову мотивацію до праці, а отже, має мотиваційний характер, оскільки направлений на забезпечення активної трудової діяльності працівника для розвитку його творчої ініціативи, підвищення професійно-ділових якостей, мобільності, запровадження нових технологій в праці; 5) забезпечується на локальному рівні та залежить здебільшого від розсуду роботодавця, незалежно від законодавчих приписів; 6) з боку держави характеризується особливою формою контролю, коли йдеться про застосування заходів заохочення до працівника за заслужену поведінку; 7) забезпечує міру соціальної справедливості та виражає соціальне призначення трудового права як галузі; 8) створює сприятливі умови для здійснення інтересів працівника, оскільки виражається в наданні цінностей матеріального або морального характеру;

– визначено обмежуючий вид трудо-правового режиму як систему правових засобів, які внаслідок певних комбінацій, співвідношень і поєднань ставлять трудову діяльність сторін трудового договору у визначені рамки, звужують їх можливості до юридично і соціально необхідного стану та в цілому сприяють ефективності правового регулювання трудових відносин;

– виокремлено та охарактеризовано основні ознаки обмежуючого виду трудо-правового режиму, якими є наступні: 1) пов'язаний із несприятливими умовами для працівника для здійснення його власних інтересів та направлений, як

правило, на забезпечення умов для задоволення інтересів роботодавця або іншої сторони, яка не є стороною трудового договору; 2) з одного боку, має персоніфікований характер, встановлюється, зазвичай, відносно працівника чи роботодавця, з іншого боку, має широкий ступінь узагальнення, що не регламентує конкретних повноважень сторін трудового договору; 3) впливає на свідомість працівника, інформуючи про зменшення об'єму його можливостей, свободи при здійсненні трудової діяльності, яка обмежується за допомогою заборон, обов'язків та відповідальності, яка може настати; 4) відображає негативну мотивацію для працівника; 5) до вступу у трудові відносини не відображається на правовому становищі особи; 6) має соціальний характер, оскільки метою в більшості випадків є захист і охорона суспільних відносин у сфері найманої праці.

удосконалено:

– характеристику правового режиму як якісної сторони правового регулювання, яку можна розглядати як в статиці, так і в динаміці. У статичному стані правовий режим є юридичною конструкцією, яка, за допомогою дозволів і заборон, що втілюються у нормативних правових актах, сприяє упорядкуванню правового життя суб'єктів суспільних відносин, впливає на їх правовий статус та визначає режим відповідних об'єктів. Правовий режим в динаміці – це вплив на формування правосвідомості суб'єктів суспільних відносин, що забезпечує необхідні умови, середовище для ефективного процесу реалізації їх прав та інтересів;

– аналіз загальних ознак правового режиму, до яких відносяться такі:

- 1) обумовлений законами суспільного розвитку, на які впливають економічні, соціальні, політичні фактори;
- 2) є динамічним явищем;
- 3) характеризується раціональністю, оскільки відображає і забезпечує відповідний порядок як в державі, в суспільстві в цілому, так і в різних організаційно-правових формах господарювання зокрема;
- 4) функціонує відповідно до визначених мети і завдань, що відображають важливі моменти організації правового життя суспільства;
- 5) створює «правовий клімат», «правову атмосферу», яку спрямовує на ту ділянку відносин, яка підлягає правовій регламентації та з цією метою забезпечує допустимий рівень активності суб'єктів та межі їх правової самостійності, наявність

обмежень або пільг для реалізації прав і задоволення інтересів суб'єктів суспільних відносин; 6) природа і сутність правового режиму визначаються специфікою суспільних відносин, призначенням правових норм і принципів правового регулювання, що забезпечують функціонування і стабільність системи права в цілому; 7) є загальнозначущим, оскільки саме він, відповідно до економічних, політичних, культурних факторів, забезпечує соціальну стабільність, умови для гідного життя і розвитку особистості, суспільства в цілому;

– характеристику специфічних ознак трудо-правових засобів, що полягають у тому, що вони: 1) є основними функціональними елементами дії права, правового регулювання загалом і трудо-правового режиму зокрема; 2) відповідають меті трудової діяльності, в рамках якої використовуються; 3) відповідають специфіці методу трудового права, оскільки трудо-правовий режим проявляє свій вплив, свою функціональну дію через метод правового регулювання з метою задоволення суб'єктами трудових відносин своїх потреб та інтересів; 4) є правовими (юридичними) способами забезпечення інтересів суб'єктів трудових відносин; 5) засновані на приватноправових і публічно-правових засадах; 6) проявляють своє поєднання і співвідношення в правовому регулюванні трудових відносин з метою його ефективного забезпечення;

– положення про те, що основним при дослідженні класифікації правових режимів є не пошук нових критеріїв їх класифікації, а виокремлення тих, які найбільш об'єктивно в сукупності розкривають суттєві якості системи трудового права, призначення і сутність галузі в цілому.

дістали подальшого розвитку:

– положення про те, що правовий режим – це якісна характеристика дії права, що відображає динамічні аспекти розвитку суспільних відносин, обумовлених природою суспільства, його зв'язками, самоорганізацією, суспільним характером праці, та забезпечує в процесі його розвитку налагодженість та стабільність спонтанних, стихійних процесів, стабільність функціонування всієї його системи, приводячи в упорядковану взаємодію;

– положення про те, що юридичний режим – це послідовна, системна, логічна діяльність законодавця (правотворчість), що закріплена у юридичних нормах (нормах-принципах) та виражена у компетенції органів державної влади і управління в особі її посадових осіб з використанням особливих форм та методів діяльності, що досягається завдяки сукупності юридичного інструментарію (засобів, способів, прийомів) та відображається на діяльності суб'єктів (їх правовому статусі) і відповідних об'єктах з метою забезпечення тієї мети і завдань, що стоять на певному етапі розвитку суспільства і держави;

– аргументація того, що метод правового регулювання трудових відносин як системоутворюючий фактор є вираженням змісту та соціального призначення трудового права як сукупності специфічних особливостей галузі права, що відображають обумовлені родом трудових відносин способи, прийоми, засоби регулювання і юридичні процедури. У зв'язку з цим, трудо-правовий режим, як і будь-які інші правові явища, є комплексною єдністю, що характеризується диференціацією у виборі відповідного способу (методу) правового регулювання (державного чи договірною, в основі якого лежить характер норми права: дозвільний, зобов'язальний, забороняючий), та наділена специфічними властивостями в реалізації регулюючого впливу в рамках окремого способу (методу) регулювання;

– положення про те, що до факторів, що обумовлюють соціальну сутність трудо-правового режиму відносяться: природа трудового права, яка зумовлена предметом – характером трудової діяльності людини, в основі якої лежить праця, що розкриває ті мету і завдання, які закладені в методі – конкретних нормах права, принципах, що регулюють різноманітні сторони трудової діяльності і тієї сфери, в якій протікає ця трудова діяльність; система тих об'єктивних реалій, які закладені в самій сутності і природі людини-праці як виробника матеріальних і духовних благ, що проявляються в її правовому статусі;

– теоретико-правове розуміння принципів трудо-правового режиму як об'єктивних, визначальних начал, які в процесі законодавчої реалізації та правового впливу, слугують спрямовуючим орієнтиром у правовому регулюванні суспільних

відносин у сфері найманої праці та характеризують галузь «трудове право» як соціальне (захисне, забезпечувальне) право;

– твердження про те, що з точки зору інформаційно-психологічного підходу, стимулюючий вид трудо-правового режиму можна розглядати як специфічний вид правового впливу, що виражається у правильному поєднанні та співвідношенні стимулів і обмежень. З об'єктивної точки зору, стимулюючий вид трудо-правового режиму є специфічним правовим засобом, який, втілюючись у метод правового регулювання, визначає співвідношення стимулів і обмежень в оптимальному для правового регулювання трудових відносин співвідношенні, яке відповідає меті і завданням (потребам) трудового права на відповідному етапі його розвитку. Стимулюючий вид трудо-правового режиму визначається, виходячи з міркувань ефективності правового регулювання трудових відносин, ступеня можливості досягнення тієї мети, яка стоїть перед конкретним підприємством, виходячи з найменших матеріальних затрат;

– обґрунтування положення про те, що основні функції трудо-правового режиму тісно пов'язані з функціями галузі трудового права і функціями держави. Це обумовлено перш за все тими факторами, що функції трудо-правового режиму, як і функції галузі, визначаються в системі всіх функцій держави і права на основі об'єктивного пізнання закономірностей суспільного розвитку і аналізу соціальної дійсності. Тому функції трудо-правового режиму як складової методу трудового права необхідно розглядати в системі з функціями трудового права як галузі зокрема і функціями держави і права загалом, оскільки трудове право, регулюючи трудові відносини, безпосередньо впливає на темпи суспільного розвитку;

– теоретичні розробки про те, що трудо-правовий режим можна розглядати як властивість правової (соціальної) політики держави, органічну частину правового (державного) режиму. На підставі чого встановлено, що правова (соціальна) політика держави обумовлює основні риси, загальні властивості, параметри трудо-правового режиму. З цих позицій трудо-правовий режим обумовлений правовою (соціальною) політикою держави, її інтересами, а також об'єктивною специфікою і характером суспільних відносин у сфері найманої праці, які потребують спеціальних

правових засобів, способів правового впливу, особливих підходів, оскільки праця – основа життєдіяльності людини, а людина, яка набула статусу працівника, – основний виробник матеріальних і духовних благ, без яких є неможливою життєдіяльність окремої людини, суспільства і держави. Тому працівник потребує спеціального відношення до себе з боку держави, яке повинно реалізовуватися у правовій (соціальной) політиці останньої;

– положення про те, що основними критеріями оцінки ефективності трудового законодавства і оптимізації трудо-правового режиму є: відповідність між соціальними, культурними традиціями і законодавчими інноваціями; співвідношення між метою правової норми і результативністю; відповідність предмету правового регулювання; відповідність характеру норми права, що закладена у відповідний вид трудо-правового режиму, інтересам та потребам як працівників, так і роботодавців та в цілому тим соціальним цінностям, що закладені у трудовому праві як галузі права.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені в дисертації висновки і пропозиції можуть бути використані:

– у науково-дослідній сфері – для подальших загальних і спеціальних наукових досліджень теоретичних та практичних проблем системи правових режимів у трудовому праві;

– у правотворчості – при перегляді та вдосконаленні положень чинного Кодексу законів про працю, доопрацюванні проекту Трудового кодексу України;

– у правозастосовній діяльності – результати дослідження сприятимуть вдосконаленню практики застосування норм чинного законодавства щодо запровадження відповідних видів трудо-правових режимів для ефективного правового регулювання трудових відносин;

– у навчальному процесі – тези, положення, висновки, пропозиції, зроблені в дисертації, можуть бути використані в ході наукових конференцій, круглих столів, під час вивчення таких наукових дисциплін як «Трудове право», «Актуальні проблеми трудового права», «Договірне регулювання трудових відносин», у вищих юридичних закладах освіти, при підготовці лекційних та практичних занять, у

науково-дослідній роботі студентів, слухачів та курсантів, в процесі підготовки робочих програм та планів, підручників, навчальної та прикладної літератури.

Особистий внесок здобувача. Дисертація виконана здобувачем самостійно, з використанням останніх досягнень теорії права та науки трудового права. Усі сформульовані в ній положення і висновки обґрунтовано на основі особистих досліджень автора. У дисертації ідеї та розробки належать автору. Усі публікації здійснені без співавторства.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки були оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних конференціях: «Теоретичний аналіз і наукові дослідження юриспруденції у світовій науці» (м. Київ, 16-17 грудня 2016 р.), «Традиції та новації юридичної науки: минуле, сучасність, майбутнє» (м. Одеса, 19 травня 2017 р.), «Реформування законодавства України та розвиток суспільних відносин: питання взаємодії» (м. Ужгород, 21-22 квітня 2017 р.), «Innovative research of legal regulation of public administration»: Conference Proceedings» (Lublin, June 16-17, 2017 р.), «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.), «Актуальні проблеми соціального права в умовах євроінтеграції» (м. Одеса, 31 жовтня 2017 р.), «Концепція розвитку правової держави в Україні» (м. Київ, 13-14 жовтня 2017 р.), «Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 3 листопада 2017 р.), «Тенденції розвитку юридичної науки в інформаційному суспільстві» (м. Одеса, 29-30 грудня 2017 р.), «Проблеми реалізації і захисту соціальних прав в Україні» (м. Львів, 27 квітня 2018 р.), «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 20 квітня 2018 р.).

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення в одноосібній монографії, двадцяти трьох статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, шістьох статтях – у наукових виданнях інших держав, а також у одинадцяти тезах доповідей і повідомлень на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається із анотації, вступу, чотирьох розділів, що логічно поєднані у 12 підрозділів, висновків, списку використаних джерел, додатку. Загальний обсяг дисертації становить 503 сторінок. Список використаних джерел складається із 699 найменувань і займає 40 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ПРИРОДА ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ТА ЙОГО СУТНІСТЬ З ПОЗИЦІЙ ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ

1.1 Теоретико-методологічні підходи до розуміння категорії «правовий режим» в юридичній науці

Сучасна методологія правознавства, як і методологія будь-якої науки, повинна відображати відповідний рівень суспільного розвитку, соціальні зміни, що відбуваються, виникнення нових суспільних явищ, їх модифікацію і пристосування існуючих суспільних процесів і явищ до нових соціально-економічних умов [635, с. 373]. Як відомо, специфіка правового регулювання залежить від особливостей суспільних відносин, що входять до предмету правового регулювання відповідної галузі, правового становища суб'єктів цих відносин та об'єктів, з приводу яких виникає відповідна взаємодія. Мета і завдання правового регулювання, його ефективність значною мірою визначаються вибором оптимальної системи засобів, що відповідають характеру суспільних відносин, які піддаються відповідній регламентації.

Держава, враховуючи закономірності суспільного розвитку, визначає потребу в юридичній регламентації суспільних відносин, надаючи їм відповідної юридичної форми. Вплив політичних, соціально-економічних, культурних процесів викликає певні зміни у характері і змісті суспільних відносин, що, своєю чергою, викликає необхідність трансформації юридичної форми і її складових. Це не може не позначитися також і на такому досліджуваному явищі – правовому режимі.

Увага до дослідження правового режиму пояснюється, насамперед творчим характером права та виявленням і обґрунтуванням нових шляхів його впливу (дії) на суспільні відносини. Окрім того, дослідження будь-якого явища веде до розкриття іншого правового явища, виявлення його взаємодії з іншими елементами правової дійсності. Звичайно, наука не стоїть на місті, не носить догматичний характер. Щоб забезпечити ефективність законодавства, вона повинна мати творчий характер, а тому має характеризуватися новою метою і завданнями досліджень, новими засобами пізнання. Адже істинність знання не може обумовлюватися лише можливістю його практичної реалізації. Теорія, як система знань, дійсно повинна забезпечувати потреби практики. Але пізнання є цінним ще й як прагнення істини, поза зв'язком з якоюсь прикладною метою. Це передбачено гносеологічною і евристичною функціями права (а в загальному – і його прогностичною і практично-організаційною функціями) [4, с. 29].

Незважаючи на величезне розмаїття значень категорії «правовий режим», що використовуються в галузевій юридичній літературі щодо характеристики об'єктів правового регулювання, донині ця проблема не отримала належного вивчення і дослідження [88, с. 196-197]. Адже правовий режим є широким поняттям. Незважаючи на те, що вчені, особливо вчені-теоретики та вчені-адміністративісти, досить давно займаються вказаною проблемою, єдиних підходів щодо сутності цього явища в юридичній науці так і не знайшли. Необхідно відзначити, що процес формування спеціальних понять, які відображають інструментальні характеристики правової форми, такі як «правове регулювання», «механізм правового регулювання», «метод правового регулювання», «правовий режим», «правовий засіб», «функція права» тощо, досі не завершився, а сутність і зміст вказаних понять залишаються дискусійними. Окрім того, відчувається також відсутність необхідної системності в дослідженні відповідної наукової проблематики, комплексного підходу до її аналізу. У зв'язку з цим одним із пріоритетних завдань є подальший розвиток понятійного апарату, одним з яких є поняття правового режиму, який наразі залишається дискусійним.

Законодавець досить часто вживає такі словосполучення, як «режим надзвичайного стану», «пільговий режим» або «режим найбільшого сприяння», «податковий режим», «валютний режим», «митний режим», «режим земель», «правовий режим майна», «правовий режим власності», «правовий режим майна подружжя», «правовий режим іноземців і осіб без громадянства», здебільшого не надаючи їм належного визначення. Як наслідок, вченими і дослідниками зазначеної проблеми вироблено різноманітні підходи до самого розуміння і визначення цієї правової дефініції [88, с. 197].

Торкаючись історії цього питання необхідно відзначити, що дослідження поняття «правовий режим» започатковано ще в середині минулого століття в працях Н. Г. Александрова, С. Г. Березовської, І. С. Самощенка. Однак в радянській юридичній літературі 50-х рр. XX ст. категорія «режим», як підкреслює Г. С. Беляєва, використовувалася виключно для характеристики законності [49, с. 10].

Дійсно, аналіз вказаних праць дає право стверджувати, що Н. Г. Александров і С. Г. Березовська визначали радянську законність як особливий режим, що характеризується неухильним дотриманням законів [7, с. 175; 8, с. 107; 10, с. 378-391]. Так, досліджуючи концепцію механізму правового регулювання, Н. Г. Александров стверджував, що праву і правовідносинам кореспондують два інших поняття: законність і правопорядок. При цьому законність (у широкому розумінні) вчений трактував як «режим регулювання суспільного життя» [8, с. 107]. Разом із тим, ця концепція була сприйнята далеко не всіма вченими. Проти ототожнення законності та режиму виступили такі вчені як: М. С. Строгович [583, с. 16; 584], О. С. Іоффе, М. Д. Шаргородский, В. В. Борисов [217, с. 260-274; 66]. Окрім того, досліджуючи режим законності в радянській державі, І. С. Самощенко вважав таку термінологію неприйнятною, з огляду ототожнення законності з правопорядком. При цьому правовий режим у своїх працях він зводив виключно до правопорядку [533, с. 13]. Згодом, В. Б. Ісаков у своїх працях, присвячених характеристиці правового режиму [220, с. 34-39], висвітлює останній як соціальний режим деякого об'єкта, закріпленого правовими нормами і забезпеченого сукупністю юридичних засобів [219, с. 258-259].

Якщо проаналізувати правовий режим з точки зору теорії права пострадянського періоду, то у підручниках мова йшла про державний (політичний) режим, який зазвичай зводився до сукупності форм і методів здійснення державної (політичної) влади [597, с. 74; 197, с. 82; 640, с. 124; 590, с. 124]. Тому переважно правовий режим безпосередньо відображають як важливий елемент правової політики держави [333, с. 19]. Як зазначають Е. Ф. Шамсумова та Т. П. Мінка, своїм виникненням категорія «режим» завдячує політиці, державі та праву [659, с. 14; 346, с. 49]. У їх сукупності і в силу свого багатства і різноманіття він (*режим* – вид. мною Л. В.) зумів відбити функціональний стан цієї сукупності [659, с. 14]. До останнього часу поняття «режим» найчастіше пов'язувалося лише з одним явищем, що називається «політичний режим», що безумовно і абсолютно точно вказує на вельми широкий політологічний аспект [659, с. 18].

Категорія «режим» також була і є об'єктом досліджень в зарубіжній політико-правовій думці. Наприклад, німецький юрист К. Левенштейн пов'язує це поняття з чисельністю партій, французький політолог К. Бурдо – з існуванням або відсутністю урядової опозиції. Французький дослідник Е. Хамауї розглядає режим з точки зору конституційних відносин органів держави. Американський політолог Д. Істон розуміє режим як стиль правління і сукупність процедур і врегулювань, інший американський вчений К. Бекстер – як систему (форму) правління. На думку аргентинського дослідника Н. Ботани, режим – це функціональний процес концентрації і перерозподілу влади [271, с. 5; 652, с. 231-232; 651, с. 231-233].

Більшість дослідників, які вивчали правовий режим, підкреслюють, що термін «режим», започаткований в теорії держави, спочатку мав виключно державно-політичний характер, а «перенесення цього поняття в юридичну науку і його різні інтерпретації пов'язані насамперед з феноменом держави, а точніше – з системою прийомів і способів здійснення державної влади» [585, с. 23-24]. Аналогічну думку підтримують і інші вчені [657, с. 33]. Дійсно, таке трактування поняття пов'язане насамперед з тим, що радянська доктрина впродовж багатьох років віддавала пріоритет державі на противагу існування права. Історично держава в масовій правосвідомості нашого соціуму ототожнювалась з державною владою... [147, с. 11].

Правове поле у цілому продовжує сприйматися суспільною свідомістю як однобічний вплив влади на суспільство, право – як засіб здійснення певних управлінських завдань, знаряддя для силового забезпечення проведення певної політики, практично – як веління держави [38, с. 67]. Тому для традиційної «класичної» теорії держави, що склалася в 19 столітті, було властивим представляти її як універсальний інститут (бюрократичну машину), що організовує життя суспільства [650, с. 518].

Одним із перших радянських, а згодом російських вчених, хто досліджував сутність поняття «правовий режим» був класик теорії права С. С. Алексєєв. Проаналізуємо, як прослідковується розуміння категорії «правовий режим» у його працях. Так, у працях раннього періоду С. С. Алексєєва правовий режим визначається як порядок регулювання суспільних відносин, виражений у комплексі правових засобів [22, с. 216]. Пізніше вчений знову ж таки визначає правовий режим як порядок регулювання, який виражений в комплексі правових засобів, з акцентом на те, що «саме правові засоби характеризують особливе поєднання взаємодіючих між собою дозволів, заборон, а також позитивних зобов'язань і саме вони створюють особливу спрямованість регулювання» [16, с. 184-185]. Розглядаючи правові режими, вчений наголошує на тому, що дозволи і заборони мають важливе значення для характеристики такого правового явища як правовий режим [16, с. 66].

Згодом С. С. Алексєєв підкреслює, що юридичний режим є особливою, цілісною системою регулятивного впливу, яка характеризується специфічними прийомами правового регулювання, до яких вчений відносить особливий порядок виникнення, формування і здійснення прав і обов'язків, специфіку і способи реалізації санкцій, дію принципів [25, с. 105]». Автор також зауважує, що кожен правовий режим є все ж таки «режимом», і його поняття несе в собі основні сенсові відтінки цього слова, в тому числі і те, що правовий режим виражає ступінь жорсткості юридичного регулювання, наявність відомих обмежень і пільг, допустимий рівень активності суб'єктів, межі їх правової самостійності [25, с. 186]. Як бачимо, залежно від того, які засоби домінують в правовому режимі, він може бути або стимулюючим, або, навпаки, обмежуючим. Можна сказати, що правовий

режим є своєрідним індикатором юридичного впливу. Це пояснює ту обставину, що більшість вчених під правовим режимом розуміють саме певний порядок правового регулювання. У більш пізніх працях С. С. Алексєєв акцентував увагу на тому, що існування терміну «правовий режим» свідчить про багатогранність, об'ємність права..., про те, що ключове значення нормативності при характеристиці права зовсім не передбачає його зведення лише до «системи норм». «Як тільки право розглядається з точки зору категорії «правові засоби» і особливо в динаміці, у функціонуванні правових засобів, воно відразу розкривається новими суттєвими гранями, сторонами своєї інституційності, і виникає необхідність багатопланового висвітлення правового регулювання, таких його сторін, як механізм правового регулювання, а тепер ще й правові режими» [20; 21, с. 263]. Тобто вчений розглядає правовий режим як правове, нормативне, динамічне і системне утворення, яке проявляє свою динамічну дію завдяки правовим засобам поряд з такою категорією як механізм правового регулювання. Окрім того, правовий режим розглядається ним як напрямок правового регулювання, який виражається в системі правових засобів – дозволів і заборон, які, поєднуючись і взаємодіючи між собою, створюють той самий напрямок правового регулювання. При цьому відкритими залишаються питання, як співвідносяться між собою такі категорії як метод, механізм правового регулювання та яке їх місце у правовому регулюванні суспільних відносин. Адже і метод, і механізм також змістовно і структурно містять правові засоби та відіграють не останню роль (принаймні один із них – метод) у визначенні напрямків правового регулювання.

Більш новітній період характеризується своєрідними трактуваннями цього поняття [376, с. 301]. У сучасній юридичній науці, зауважують українські вчені В. Я. Настюк та В. В. Белєвцева у своєму ґрунтовному і цікавому монографічному дослідженні, поняття «режим» частіше розглядається як одна із найважливіших категорій юрисдикції. Досить давно наукові дослідження, що ставили за мету з'ясування особливостей правового регулювання певного виду діяльності, особливо тоді, коли ця діяльність має чітко визначений об'єкт, проводилися з точки зору правового режиму цього об'єкта або виду діяльності, зауважують вчені. Підтримуючи теорію С. С. Алексєєва, вчені зауважують, що коли при вивченні

системи права з'ясувалося, що для кожної його галузі характерний свій специфічний режим регулювання і саме в цьому режимі якраз концентрується юридична своєрідність галузі, то стало очевидним, що це поняття виражає визначальні, вузлові сторони правової дійсності. Тому цілком виправдано, що останнім часом у вітчизняній юридичній літературі зроблені спроби здійснити й загально-теоретичне осмислення досліджуваної категорії [360, с. 11].

Проаналізувавши низку точок зору щодо визначення поняття «правовий режим» і розкривши його зміст, В. Я. Настюк та В. В. Белевцева зробили висновок про те, що правовий режим у структурно-функціональному сенсі – це: а) закріплена у законодавстві цільова сукупність прав, обов'язків та відповідальності; б) система заходів, яка використовується для досягнення поставлених цілей режимної спрямованості; в) система правових заходів, яка полягає у специфіці методів (прийомів) регулювання його механізму [360, с. 17]. Що ж стосується практичної сторони правового режиму, пишуть вчені, то у ньому діє особливий юридичний порядок, характерний для кожної галузі права окремо. Отже, «правовий режим галузі права є сукупністю юридичних засобів регулювання – галузевим юридичним інструментарієм – опосередкованих галузевим методом правової дії, яка базується на принципах, специфічних для цієї галузі [360, с. 17]. Як бачимо, вчені акцентують увагу на специфіці галузевого режиму, який опосередковується методом і принципами, що властиві відповідній галузі права. Підтримуємо дану позицію вчених, що саме правовий режим набуває свого функціонального впливу і галузевого забарвлення через метод і галузеві принципи правового регулювання. При цьому цікавою є постановка питання щодо практичної сторони правового режиму, яку вчені розглядають з точки зору галузевого режиму як сукупності юридичних засобів регулювання. Виходячи з цього, на нашу думку, виникає питання, чи йде мова про розмежування вченими правового і юридичного режиму? Окрім того, чи завжди правовий режим, з позицій розмежування права і закону, є закріпленим у законодавстві як «цільова сукупність прав, обов'язків та відповідальності». У чому полягає відмінність системи заходів від системи правових заходів? Звичайно, що система правових (юридичних) заходів реалізує, проявляє свою дію через метод в механізмі правового регулювання

суспільних відносин для досягнення відповідної мети і завдань. Тоді постає питання: чи має іншу мету система заходів, яка використовується для досягнення поставлених цілей режимної спрямованості?

Досліджуючи у своєму дисертаційному дослідженні адміністративно-правові режими, Т. П. Мінка, акцентує увагу на тому, що сутнісні ознаки галузей права визначає їх правовий режим, який органічно поєднує лише йому властиві предмет, метод, мету правового регулювання [346, с. 100]. Під правовим режимом вчена розуміє зовнішній прояв (правову форму) правового регулювання у певній сфері суспільного життя. Правовий режим має комплекс правових засобів, якими забезпечується відповідний порядок динаміки тих чи інших відносин та визначаються напрямки правового регулювання [346, с. 110]. Як бачимо, правовий режим визначається не через порядок, а як правова форма функціонування відносин, через правові засоби яких забезпечується відповідний порядок цих відносин і визначаються напрямки правового регулювання. Правовий режим Т. П. Мінка розглядає як органічну частину державного та політичного режимів. Якщо державний режим визначається як сукупність методів влади, то політичний режим – як функціональний аспект політичної системи суспільства. Водночас саме за допомогою правових режимів утверджуються та реально здійснюються політичні та державні режими. При цьому правові режими зазвичай безпосередньо відображають важливі елементи правової політики держави. Далі вчена зауважує, що правовий режим – це невід’ємна якість влади, її устрою, функціонування, соціальної спрямованості [346, с. 100]. Разом з тим, говорячи про правовий режим як невід’ємну якість влади, передусім необхідно зауважити, що використання терміну «влада», з огляду на поділ влади, неконкретно відображає суб’єктивну форму цієї влади, а отже – і правовий режим як невід’ємну якість влади, тим паче, коли йдеться про правовий режим відповідної галузі. Адже публічні і приватні інтереси різняться між собою. А інтерес визначає певний стимул до досягнення і реалізації мети, яка забезпечується відповідним правовим режимом. До речі, сама автор зауважує, що зміст суспільних відносин і мета правового регулювання публічного та приватного права зумовлюють різний характер способів, прийомів правової регуляції (методів

регулювання), а тому їхні правові режими є різними [346, с. 105]. А як можуть різнопланові інтереси, що забезпечуються різними правовими режимами, характеризувати якість влади.

Чи можна взагалі говорити про державний інтерес? Так, Ю. А. Тихомиров виокремлює державний інтерес лише тоді, коли йдеться про реалізацію національного суверенітету, національного інтересу. Публічний інтерес, в свою чергу, виражається у службі держави громадянському суспільству, захисту його інтересів і інтересів приватних осіб [607, с. 5]. Таким чином, держава захищає публічний інтерес (*інтерес особи і суспільства* – вид. мною. Л. В.) на внутрішньодержавному рівні, а в міжнародних відносинах відстоює національні інтереси свого народу [327, с. 65]. Тільки в цьому випадку здійснюється гармонізація публічного і приватного інтересів і, відповідно, публічного і приватного режимів. Звичайно, приватні інтереси, як і публічні, також можуть не співпадати, викликати певні протиріччя, спори, конфлікти, навіть коли йдеться про декількох осіб. Залежно від характеру конфлікту, це може бути підставою для втручання відповідних органів, уповноважених на застосування відповідних санкцій з боку держави. Деколи свого роду конфлікти можуть також набувати масового характеру, що також є підставою для втручання відповідних органів з метою забезпечення охорони правопорядку. Деколи будь-якого роду конфлікти можуть припинятися самим суспільством. Тому необхідно зауважити, що однією із особливостей публічних відносин є те, що межа між юридичними відносинами і відносинами влади чітко прослідковується тільки у випадку розподілу функцій суб'єкта і охоронця між двома різними органами [298, с. 6].

На самостійність правового режиму як правової категорії – критерій поділу системи права, вказує у своєму дисертаційному дослідженні О. І. Соколова [572, с. 77]. Дослідивши категорію юридичного режиму у юридичній науці і законодавстві, І. О. Соколова прийшла до висновку, що під правовим режимом варто розуміти засновану на загальних засадах (типах) регулювання сукупність взаємопов'язаних між собою правових засобів, які забезпечують стійке нормативне впорядкування певної сфери суспільних відносин, виражають ступінь жорсткості

юридичного регулювання, сприятливості чи несприятливості для задоволення інтересів суб'єктів права, допустимий рівень їх активності [572, с. 36]. Заслужує на увагу положення про те, що правовий режим має відображати не стільки результат, скільки систему умов і методик здійснення правового регулювання, певний «розпорядок» дії права, необхідний для оптимального досягнення відповідних цілей. Правовий режим покликаний забезпечити настання бажаного соціального стану, є не стільки результатом, – зауважує І. О. Соколова, скільки врегульованим правовими нормами шляхом до досягнення результату [572, с. 27]. Критикуючи позицію І. С. Розанова, який визначає поняття правового режиму як сукупність правових актів, дослідниця зауважує, що правовий режим не може бути зведений до системи нормативно-правових актів, юридичних актів в цілому, оскільки виступає їх змістовною характеристикою [572, с. 34], з чим ми також цілком погоджуємося. Так, І. О. Соколова підкреслює, що правовий режим характеризує спрямування правового регулювання, виступає його «властивістю», «порядком», «напрямом», «характером», що визначає змістовні особливості всіх елементів механізму правового регулювання, у тому числі – й відповідних правових актів через їх приналежність до певного типу правового регулювання, домінування тих чи інших методів та способів правового регулювання. З цим твердженням можна погодитися частково. Дійсно, правовий режим виступає властивістю правового регулювання, його порядком, характером. Разом з тим, викликають певні зауваження положення про те, що правовий режим характеризує спрямування правового регулювання, виступає його напрямом.

На нашу думку, правовий режим характеризує в більшій мірі не формальну ознаку – напрямок правового регулювання, а матеріальний критерій – ступінь сприятливості чи несприятливості, відповідний клімат, в якому реалізуються права і обов'язки і забезпечуються інтереси учасників суспільних відносин. Так, С. С. Алексєєв, як ми вже зазначали раніше, зауважує, що кожен правовий режим є все ж таки «режимом», і його поняття несе в собі основні сенсові відтінки цього слова, в тому числі і те, що правовий режим виражає ступінь жорсткості

юридичного регулювання, наявність відомих обмежень і пілґ, допустимий рівень активності суб'єктів, межі їх правової самостійності [21, с. 263].

Правове регулювання, насамперед, здійснюється із визначеною метою. Мета – те, до чого хтось прагне, чого хоче досягти, ціль [559, с. 683]. Згідно зі словником української мови, направленість є синонімом поняття спрямованість. Направленість – спрямованість, зосередженість [560, с. 158]. Своєю чергою, спрямованість – направленість; напрямок [560, с. 609]. Мета виражає прагнення до конкретного кінцевого результату й допомагає вибудувати деяку послідовність у роботі, здійснити аналіз результату. Направленість (спрямованість) – складова мети, яка показує, як краще досягти мети, якими засобами, способами, прийомами. Іншими словами направленість завжди виходить з мети та є своєрідним компонентом її реалізації. Цим ми хочемо показати значущість взаємозв'язку мети правового регулювання і його методу. А для того, щоб підкреслити особливу значущість взаємозв'язку мети правового регулювання і його методу, наведемо наступні судження О. І. Процевського: «Не дивлячись на відмінності в поясненнях, все зводиться до того, що метод – це спосіб впливу (здійснюваний за допомогою права), мета якого – спонукати людей діяти в інтересах суспільства. Вплив права на свідомість і волю людей проявляється і поза правовідносинами, спонукаючи їх до правомірних дій. В нормах права формулюються не тільки правила поведінки або їх межі, але й можливості певної поведінки. Суть правового регулювання полягає в підкоренні волі суб'єкта волі панівного класу, возведеної в закон, тобто нормам права. Метод же визначає спосіб такого впливу, спосіб досягнення мети, що стоїть перед правовим регулюванням» [482, с. 102]. Отже, необхідно визнати, що поняття «метод правового регулювання» якраз і відображає той шлях, який і приводить правове регулювання до обраного результату [147, с. 31].

Як стверджує Н. Д. Гетьманцева, «правовий режим повинен забезпечити бажаний соціальний ефект, так як саме він втілений у відповідних способах, засобах і прийомах, тобто методі правового регулювання, який, завдяки впливу на свідомість і поведінку суб'єктів, показує спосіб і шлях до відповідного результату» [149, с. 34]. Тому саме правовий режим, поряд з методом правового регулювання

дозволяє дати відповідь на питання про те, завдяки чому і як право регулює суспільні відносини. При цьому може виникнути питання: чому саме в методі, тобто у відповідних способах, засобах і прийомах, а не механізмі правового регулювання (в тих самих способах, засобах, прийомах) втілюється і функціонує, проявляє свій вплив правовий режим. Якщо говорити про галузеві режими, то, звісно, що «метод регулювання представляє собою більш глибоку за змістом категорію, ніж правові (юридичні) засоби, що утворюють механізм регулювання, оскільки відображає особливості використання всієї сукупності правових засобів у рамках окремої правової галузі» [149, с. 272].

Розмежовуючи правовий і юридичний режим, С. С. Алексєєв підкреслює, що зазвичай в основі юридичних режимів лежить той чи інший спосіб правового регулювання [23, с. 243]. В рамках кожного правового режиму завжди задіяні всі способи правового регулювання. Але в кожному режимі – і це багато в чому визначає його специфіку – один із способів, як правило, виступає в якості домінанти, що визначає весь його облік і якраз створює специфічну спрямованість, настрій в регулюванні [23, с. 243]. Наведене положення вченого заслуговує на увагу, адже коли йдеться про галузевий, – юридичний режим, то законодавець програмує в законах та інших нормативних актах мету, завдання і визначає шляхом відповідного способу регулювання сферу державного чи договірного впливу. Таким чином задається і відповідний режим стосовно відповідної групи суспільних відносин чи об'єкта регулювання, який втілюється у відповідні способи, що є складовою методу правового регулювання і визначає «обличчя» правового регулювання, створює специфічну направленість, настрій у регулюванні. Тобто, втілюючись у відповідний спосіб правового регулювання – імперативний (державний) чи диспозитивний (договірний), юридичний режим відповідної галузі забезпечує саме той бажаний соціальний ефект, клімат, умови, які необхідні для досягнення кінцевої мети, запрограмованого законодавцем результату. У зв'язку з цим стає більш зрозумілим наведений нами раніше вислів О. І. Соколової про те, що «правовий режим, покликаний забезпечити настання бажаного соціального стану, є не стільки

результатом, скільки врегульованим правовими нормами, шляхом до досягнення результату» [572, с. 27].

Коли йдеться про правовий режим, то у ньому беруть участь всі способи правового регулювання. Виходячи з теорії розмежування права і закону, ми маємо на увазі не тільки юридичний інструментарій: норму права, нормативно-правові акти, норми-принципи, міжнародно-правові акти, що ратифіковані Україною, а й правові принципи, правову культуру, правову доктрину, ідеологію. Тут необхідно відзначити, що правовий режим, на відміну від галузевого – юридичного, втілюється і функціонує через способи, засоби, прийоми *механізму* правового регулювання, який «являє собою загальний порядок, процес дії права» [428, с. 11]. Механізм правового регулювання може мати різноманітну сукупність правових явищ-регуляторів, які не обов'язково можуть відображати специфіку самого предмета, оскільки тон регулювання задає сам *метод*, втягуючи у себе «за потреби» той чи інший правовий регулятор... [149, с. 257]. Адже вибір відповідного способу правового регулювання і, відповідно, режиму, обумовлений постійними змінами умов розвитку суспільства. Вибір оптимального режиму тісно пов'язаний з утвердженням принципів правової держави, посиленням ролі природного права і пануванням принципу верховенства права.

Так, О. В. Петришин, В. Д. Ткаченко під правовим режимом розуміють певний порядок правового регулювання, який забезпечується через особливе поєднання залучених для його здійснення способів, методів і типів правового регулювання [198, с. 410]. Як бачимо, правовий режим поєднується з певним порядком правового, а не державного регулювання і забезпечується відповідними способами, типами правового регулювання. Таке бачення пояснюється тим, що вчені з різних точок зору сприймають саме поняття «право», залежно від того, прихильниками яких шкіл вони є (природної чи позитивістської), а відтак і вкладають різну сутність у це поняття [147, с. 327].

Аналізуючи адміністративно-правові режими у своєму дисертаційному дослідженні, Н. В. Коваленко визначає їх як особливу форму правового регулювання суспільних відносин, яка базується на поєднанні комплексу юридичних, організаційних і технічних процедур та адміністративно-правових

засобів і визначає міру можливої і належної поведінки суб'єктів, надає особливої спрямованості суспільним відносинам у сфері публічної влади [238, с. 74]. Н. В. Коваленко пропонує розглядати адміністративно-правове регулювання крізь призму структурно-системного аналізу. У такому світлі вчена розглядає останнє як цілісну систему, яка складається з суб'єкта управління, об'єкта управління та зв'язків, породжених у ході їх функціонування [238, с. 112]. Головною метою системи адміністративно-правового регулювання є цілеспрямоване упорядкування всіх складників системи: суб'єкта, об'єкта та взаємозв'язків між ними. Досягнення цієї мети дослідниця пов'язує зі встановленням і збереженням певного порядку у соціальних відносинах, що виникають у межах системи [238, с. 113].

Бачення та дослідження адміністративно-правового регулювання крізь призму структурно-системного аналізу заслуговує на увагу, адже правовий режим повинен відображати специфіку правового впливу й за своїм змістом бути правовою формою функціонування елементів правової системи, по-друге, як зауважує О. І. Соколова, правовий режим має бути охарактеризованим з точки зору сутнісного зв'язку з іншими елементами правової системи – нормами права, правовідносинами, актами реалізації права і т. ін. [572, с. 20].

Розглядаючи сутність і структуру механізму адміністративно-правового регулювання, Н. В. Коваленко зауважує, що системі адміністративно-правової регуляції має бути притаманна динаміка, спроможність досить швидко реагувати на можливі зміни в навколишньому соціальному середовищі та інших соціальних системах. Інструментом динамічних змін мають бути адміністративно-правові режими, як сукупність нормативно-правових приписів і юридично закріплених прав і обов'язків, що забезпечують такий порядок діяльності державних органів і громадських об'єднань, який найбільш адекватно відповідає інтересам забезпечення громадянської безпеки і охорони належного порядку в конкретній сфері адміністративно-публічного управління [238, с. 115]. Вказана позиція щодо визначення поняття правового режиму через сукупність правових актів ... оснащених необхідним організаційно-технічним механізмом для їх неухильної

реалізації, прослідковується і у дослідженнях І. С. Розанова, який поняття правового режиму зводить до системи юридичних актів, що існують у країні [522, с. 84-85].

Навряд чи можна зводити адміністративно-правові режими виключно до сукупності нормативно-правових приписів і юридично закріплених прав і обов'язків. З таким підходом важко погодитися, оскільки юридичний (правовий) режим галузі визначає змістовні особливості всіх елементів методу правового регулювання, а правовий режим (об'єктом якого є правове життя суспільства) визначає змістовні особливості всіх елементів механізму правового регулювання, «у тому числі й відповідних правових актів, через їх приналежність до певного типу правового регулювання, домінування тих чи інших методів та способів правового регулювання». «Правовий режим не може бути зведений до системи нормативно-правових актів, юридичних актів в цілому, оскільки виступає їх змістовною характеристикою» [572, с. 34].

В аспекті адміністративно-правової регуляції адміністративні режими об'єктивуються, на думку Н. В. Коваленко, у двох формах – правозастосування (з метою збереження порядку) і правотворчості (для динамічного пристосування до соціальних трансформацій) [238, с. 115]. Справді, правовий режим є динамічним явищем, але коли йдеться про об'єктивізацію режиму у відповідну форму з метою пристосування до соціальних трансформацій, то, на нашу думку, доцільніше вести мову не про юридичний режим галузі, а про правовий режим. Звідси впливає те, що правовий режим об'єктивується у формі не правотворчості, а правоутворення.

Право зумовлене історично досягнутим культурним рівнем суспільства. У цьому сенсі воно не є продуктом виключно людської діяльності, ні продуктом діяльності, наприклад, законодавця, а проявляє в своїй сутності закономірності розвитку суспільства. Право як таке не передбачає певної правотворчості [170, с. 35], що вже підкреслювалось в юридичній літературі [204, с. 97]. За таких обставин цілком логічно буде вибудовуватися те, що правоутворення виступає передумовою нормативності. У останні роки деякі вчені справедливо зазначають, що держава не творить право, вона лише належним чином оформлює правові потреби, які вже склалися в суспільстві [149, с. 22]. «Законодавець не створює

право, він у відповідних межах може займатися і займається нормотворчою діяльністю. Законодавець творить закон. І цього достатньо для того, щоб визнати його особливу роль у правовому регулюванні суспільних відносин» [687, с. 121].

Запроваджуючи відповідний юридичний режим, держава забезпечує ті правові потреби, які вже дозріли в суспільстві, продиктовані соціальним правовим режимом, іншими словами – правовим життям суспільства. Тому юридичний режим об'єктивно враховує і відображає правовий режим і є його закономірним і цілеспрямованим продовженням. Правовий режим, як різновид соціального режиму, є закономірним втіленням забезпечення відповідного клімату, умов для потреб суспільства, його розвитку. Адже зміни, що відбуваються впродовж останніх десятиліть в сприйнятті і змісті суспільства не можуть не зачепити і не вплинути на уявлення держави, і тим самим не змінити її місця і ролі в соціумі. Щоб змінити світ, як стверджує П. Бурд'є, необхідно поміняти способи, за якими він формується [149, с. 25; 68, с. 84, 181].

З цих позицій не можемо погодитися з положенням Н. В. Коваленко про те, що правовий режим встановлюється, змінюється, припиняється та забезпечується нормативно-правовими актами [238, с. 61]. Розрізняючи право і закон, зауважимо, що юридичний (державний) режим дійсно виступає їх змістовною характеристикою. Однак ніякий нормативний акт не в змозі змінити чи припинити ті юридичні факти, що вже об'єктивно визріли у суспільстві і потребують не тільки законодавчого оформлення, а практичного вирішення. Тому все залежить від об'єктивних і суб'єктивних чинників, серед яких визначальне місце посідає правова політика держави, пріоритетні напрямки її діяльності, економічна і політична стратегія держави, функції держави. Звичайно, якщо така держава визнає себе соціальною за своєю сутністю. А соціальна сутність держави визначається як її специфічна властивість, яка полягає у здатності держави забезпечувати у процесі свого функціонування і розвитку задоволення основних потреб усього суспільства, а також створювати умови для можливого (за наявних конкретно-історичних обставин) задоволення потреб та інтересів окремих індивідів та їхніх спільнот (національних, соціально-економічних, демографічних, релігійних тощо) [296, с. 12].

Соціальна сутність держави втілюється у формі держави настільки, наскільки остання виступає механізмом її практичної реалізації [42, с. 64]. Вказані аспекти визначають і характер юридичного режиму, що втілюється у відповідних способах правового регулювання.

Розкриваючи ознаки правового режиму, Н. В. Коваленко вказує на таку його ознаку як винятковість, тобто застосування правового режиму завжди є винятком із системного правового регулювання суспільних відносин у державі, пов'язаним із потребою обмежити, або навпаки – надати додаткових прав і повноважень особам, залежно від конкретної ситуації [238, с. 61]. Правовий режим особливий правовий інструмент законодавця для регулювання діяльності або у специфічній сфері (митний режим, режим господарської діяльності на прикордонній території), або в особливій ситуації (режим воєнного стану). Після досягнення мети створення такого режиму за спеціальним порядком, який передбачено режимом, відбувається повернення до звичайного правового регулювання [238, с. 61-62]. З наведеними авторами твердженнями ми не погоджуємося. По-перше, на нашу думку, Н. В. Коваленко не розмежовує правовий і юридичний режим, тобто розкриває його в рамках позитивізму. По-друге, чому застосування правового режиму завжди є винятком із системного правового регулювання, бодай навіть припустити, що йдеться про спеціальний (надзвичайний, військовий) режим? У цьому випадку необхідно вести мову про взаємозв'язок правового режиму з причинами і умовами, що викликають необхідність їх встановлення. Іншими словами, особливі умови (юридичні факти) породжують особливі, надзвичайні правові режими.

Вважаємо, що правовий режим неможливо розглядати за рамками правового регулювання. Адже правове регулювання має системний характер. Правове регулювання потребує комплексного вивчення складових в їх нерозривній взаємодії, як цілісної системи. Воно складається з певних ланок, кожна з них впливає з попередньої. Тому правове регулювання передбачає системний аналіз, а також створення системи юридичних категорій, яка відображає багатогранний процес регулювання [383, с. 94-97].

Російські вчені ведуть мову про режим законності як основу реалізації права в правових відносинах [279, с. 457; 280], як специфічний механізм правового регулювання, який дозволяє сформувавши адекватний юридичний інструментарій для регулювання певної групи відносин [599, с. 103], тобто розглядають «режим» з позицій позитивізму.

Дослідивши правовий режим з точки зору теоретичного виміру, Г. С. Беляєва прийшла до висновку, що правовий режим можна визначити як особливий порядок правового регулювання суспільних відносин, що ґрунтується на певному поєднанні правових засобів і способів правового регулювання, гарантій і принципів, що створює сприятливі (несприятливі) умови для задоволення інтересів суб'єктів права і направлений на досягнення оптимального соціально-значущого результату [49, с. 40].

При цьому виникають певні питання: як можуть гарантії і принципи створювати не тільки сприятливі, але й несприятливі умови для задоволення інтересів суб'єктів права; і чи можуть бути задоволені інтереси суб'єктів права та досягнуті соціально-значущі результати при постановці такого питання. Так, гарантія у перекладі з французької означає поруку, умову, забезпечення чого-небудь [613, с. 315]. Гарантії означають законодавче закріплення умов, за яких реалізація прав і свобод стає можливою [69, с. 13], про що зазначається в юридичній літературі [494; 262]. Так, наприклад, П. М. Рабінович і М. І. Хавронюк під гарантіями реалізації конституційних прав і свобод людини і громадянина визначають умови й засоби, принципи й норми, що забезпечують здійснення, охорону і захист зазначених прав, виступають запорукою виконання державою та іншими суб'єктами правовідносин обов'язків, покладених на них з метою реалізації конституційних прав і свобод людини і громадянина [500, с. 246]. Принципи, у свою чергу, завжди виступають у вигляді загальнообов'язкових вимог і є важливим елементом системи права. Від норм права принципи права відрізняються тим, що не містять санкцій. При цьому окремі норми права в силу соціально-правового значення і фундаментальності можуть виступати одночасно і в якості принципів права. В цьому випадку варто говорити про норми – принципи [485, с. 155; 377, с. 95; 293, с. 32-37].

Тоді яку ж мету переслідує правовий режим? Так, Г. С. Беляєва зауважує, що специфічною метою правового режиму є специфічне регулювання суспільних відносин, створення особливого порядку правового регулювання [49, с. 30]. При такому підході правовий режим виступає регулятором суспільних відносин нарівні з нормою, методом, механізмом правового регулювання. При цьому позбавлене логіки саме визначення правового режиму як «особливого порядку правового регулювання суспільних відносин...» і його мети: «специфічне регулювання суспільних відносин, створення особливого порядку правового регулювання».

При всьому цьому дослідниця зауважує, що сутність правового режиму полягає в тому, щоб за допомогою особливого поєднання дозволів, заборон і позитивних зобов'язань створити особливий настрій правового регулювання – необхідні умови для безперешкодної реалізації суб'єктами своїх прав і законних інтересів, обмеження протиправної діяльності, досягнення інших соціально-корисних цілей [49, с. 40]. Дійсно, правовий режим повинен забезпечити настання соціально-корисних цілей, іншими словами «бажаного соціального ефекту» [428, с. 7].

Н. І. Матузов та О. В. Малько правовий режим розглядають як функціональну характеристику права, звертаючи увагу на те, що це не стільки результат, скільки система умов і методик здійснення правового регулювання, певний «розпорядок» дії права, необхідний для оптимального досягнення відповідної мети (завдань) [333, с. 16]. В сучасних працях О. В. Малько і А. В. Косак розглядають правовий режим як особливий порядок правового регулювання, який виражається у визначеному поєднанні юридичних засобів, що створює бажаний соціальний стан і конкретний ступінь сприятливості або несприятливості для задоволення інтересів суб'єктів права [428, с. 9]. Юридичні засоби, пишуть вчені, поєднуючись різними способами, визначають специфіку того чи іншого режиму, показують особливу направленість правового регулювання [428, с. 13]. Іншими словами, не сам правовий режим створює направленість правового регулювання, а різноманітні як юридичні так і інші правові засоби, що поєднуються, функціонують між собою: норми права, закони, норми-принципи, правові принципи, функції права тощо.

З огляду на зазначене, категорія «правовий режим» є більш змістовною характеристикою правових засобів, які повинні окреслити певне правове поле для діяльності суб'єктів шляхом визначення їх правового статусу і визначити рамки правового становища об'єктів.

Із вказаних позицій розглядає правовий режим і О. С. Родіонов, а саме «як встановлений законодавством особливий порядок регулювання, представлений специфічним комплексом правових засобів, який за допомогою оптимального поєднання стимулюючих і обмежуючих елементів створює конкретний ступінь сприятливості або несприятливості з метою безперешкодної реалізації суб'єктами права своїх інтересів» [520, с. 19].

Здійснивши аналіз точок зору на поняття «правовий режим» і розкривши його зміст, В. Б. Рушайло зробив висновок, що правовий режим являє собою складне, багатогранне правове явище, що складається з специфічного комплексу прийомів і засобів регулювання. Він закріплений нормативно і тісно пов'язаний з відповідною групою суспільних відносин – предметом правового регулювання [528, с. 24]. Правовий режим як елемент правової дійсності виражає комплексний спосіб регулювання, є складовою частиною галузевих методів [528, с. 27]. Відповідно, вченим і визначається правовий режим як заснована на єдиних правових принципах і встановлена законодавством система правового впливу, яка використовує специфічні юридичні форми і методи впливу на суспільні відносини [528, с. 28]. Як бачимо, В. Б. Рушайлом питання про поняття правового режиму вирішується, виходячи з характеристики предмета і методу правового регулювання суспільних відносин, коли йдеться про галузевий режим. Звичайно, подібна позиція не позбавлена логіки, оскільки, за логікою права, правовий (юридичний) режим галузі, втілюючись у відповідні способи – змістовну методу, яка обумовлена відповідним видом відносин (предметом), лише підсилює критерій якісного галузевого відокремлення (відособлення) галузі, сприяє індивідуалізації і отриманню статусу галузі як самостійної, відмінної від інших галузей права. Звичайно, все це розглядається з позицій системності права.

Варто зазначити, що деякі вчені правовий (юридичний) режим відносять до додаткового критерію виокремлення галузей права. Тому, на їх думку, підставою для побудови системи права є трьохелементна структура, котра включає в себе предмет, метод і правовий режим [595, с. 259-263].

У деяких авторів прослідковується чисто позитивістське розуміння правового режиму, який зводиться лише до оптимального порядку функціонування соціуму за допомогою державно-правових заходів. Так, М. М. Султигов, дослідивши конституційно-правовий режим обмежень державної влади, прийшов до висновку, що правовий режим представляє собою встановлюваний і підтримуваний за допомогою державно-правових засобів (в тому числі за допомогою засобів примусу) оптимальний порядок функціонування соціуму [585, с. 48-49]. Відповідно, поняття правового режиму М. М. Султигов розкриває через сукупність основних ознак: 1. Правовий режим – це соціальний порядок. 2. Правовий режим – це нормативний порядок, тобто порядок, який визначається сукупністю вихідних від держави юридичних норм. Підтримка правового режиму забезпечується силою державного примусу. 3. Конкретна цільова установка. Правовий режим встановлюється в конкретно визначених цілях. Причому цілі правового режиму здебільшого формально визначені в нормативно-правовому акті, який є юридичною підставою введення, функціонування і припинення дії цього правового режиму. 4. Здійснюється тільки за допомогою юридичних (правових) засобів і методів, спрямованих на реалізацію заходів дозволу, зобов'язань, заборон [585, с. 48]. Як бачимо, автор, розкриваючи правовий режим, переносить вказану категорію в рамки державного та пов'язує його з державною владою, тобто з системою способів і прийомів здійснення державної влади. Це робить вказане поняття скудним у правовому розумінні, зводить його виключно до позитивізму. При цьому орієнтація наукових пошуків виключно на тематику встановленого (позитивного) права, яке у правовій системі романо-германського типу практично зводиться до законодавства, звужує поле дослідження до ментальних процедур розробки та аналізу текстів законів та інших нормативно-правових актів включно з завданням внутрішньої узгодженості цих текстів (системності законодавства) [404, с. 74]. Як результат, правознавство – наука про

місце та роль права у життєдіяльності суспільства та держави – практично зводиться до законодавства, що не може бути одним і тим самим за своїм визначенням. У цьому сенсі видатний російський філософ та юрист І. О. Ільїн цілком справедливо вказував на несамостійний статус такого законодавства, оскільки «воно не досліджує предмет, натомість підводить короткі підсумки іншим самостійним наукам про право» [404, с. 74].

Досліджуючи адміністративно-правовий режим обороту зброї, А. Д. Благов виокремлює ознаки, які, на його думку, характеризують «правовий режим», серед яких: по-перше, «правовий режим» об'єднує в собі в якості цілісної системи елементи правового регулювання – принципи, інструментарій та способи його використання стосовно певної сфери суспільних відносин. По-друге, термін «правовий режим» може застосовуватися не тільки до певного кола суспільних відносин, а й до певних типів соціальної діяльності, до змісту певних дій, а також до певних суб'єктів і об'єктів. По-третє, специфіка суспільних відносин (видів діяльності) визначає особливості їх правового регулювання, і своєю чергою характер правового режиму. По-четверте, основу правового режиму утворюють юридичні норми, що відокремлені за сукупністю зазначених вище ознак і в зв'язку з цим характеризуються особливою цілісністю. По-п'яте, правовий режим має яскраво виражену цільову спрямованість [55, с. 14]. Вчений також зауважує, що основу правового режиму утворюють юридичні норми, хоча одночасно вказує на специфіку суспільних відносин (видів діяльності), які визначають характер правового режиму. Якщо основу правового режиму, за логікою А. Д. Благова, утворюють юридичні норми, то й характер правового режиму повинні задавати останні, вбираючи в себе вказану специфіку суспільних відносин, особливо коли йдеться про галузевий режим. Іншими словами, норми, як складова методу втілюються у ньому, проявляють свою дію, а метод вбирає в себе специфіку відносин, яку він піддає необхідній регламентації. А оскільки норма права є первинною ланкою в методі і відповідно в механізмі правового регулювання, то вона й визначає характер режиму.

Існують й інші, специфічні погляди на правовий режим. Так, на думку А. А. Савостіна, під терміном «правовий режим» варто розуміти сукупність правових засобів, що застосовуються для регулювання суспільних відносин з приводу конкретних предметів, ситуацій. При цьому, як підкреслює автор, варто відступитися від зусиль виділити правовий режим галузі. Правових режимів може бути кілька всередині галузі, можливі міжгалузеві правові режими. Але створення шляхом їх узагальнення єдиного галузевого правового режиму – марна праця. Має бути прийнято класичну модель критеріїв побудови системи права, де предмет регулювання визначає матеріальну сферу впливу права, а метод – ключові ідеї, загальну спрямованість регулювання, і залишити спроби доповнити цю модель іншого роду елементами [530, с. 97]. Справді, якщо під таким кутом зору розглядати правовий режим і зводити його виключно до методу правового регулювання, то позиція вченого є зрозумілою. Правове регулювання – це право у дії. Воно характеризується системністю. Ніякий елемент, правове явище самостійно не в змозі функціонувати, привести у дію механізм правового регулювання. Так, наприклад, юридичні факти породжені створювати умови та викликати правові зв'язки між стадіями правового регулювання, робити динамічним сам механізм правового регулювання, бути зв'язуючою ланкою між правовими явищами. Як стверджує Н. Д. Гетьманцева, вся система способів, засобів, елементів механізму правового регулювання як складової системи правового регулювання, повинна бути підібрана і сформована таким чином, щоб виправдати не тільки свою сутність, реалізовувати свою внутрішню мету, але й створити певні умови (передумови) для настання, здійснення чи реалізації наступного етапу правового регулювання і сприяти ефективності правового регулювання в цілому [147, с. 68]. Створення таких умов повинно бути закладене у відповідному правовому режимі, особливо, коли це стосується галузі права. Правовий режим не є регулятором суспільних відносин у буквальному сенсі цього слова, не дивлячись на прив'язку «правовий». Правовий режим, повторимось, втілюючись у відповідний спосіб правового регулювання – імперативний (державний) чи диспозитивний (договірний) юридичний режим

відповідної галузі забезпечує саме той бажаний соціальний ефект, клімат, умови, які необхідні для досягнення кінцевої мети, запрограмованого законодавцем результату.

На правовий режим як один із критеріїв поділу права на галузі вказує у своєму дослідженні, присвяченому теоретико-правовому дослідженню сутності правових режимів та їх функціонуванню в різних сферах суспільних відносин, Е. Ф. Шамсумова. Категорія «правовий режим» складна і багатогранна, тому, на думку вченої, її необхідно розглядати у вузькому і широкому сенсі. У вузькому значенні правовий режим – це закріплене в нормах права особливе поєднання юридичного інструментарію (юридичних засобів), яке характеризується наявністю визначених умов, конкретністю (визначеністю) суспільних відносин, належністю до визначеного об'єкта і яке переслідує сприятливу, корисну для суспільства і держави ціль [659, с. 9]. Правовий режим у широкому значенні визначається Е. Ф. Шамсумовою як особливий порядок законодавчого регулювання діяльності, дій і поведінки фізичних і юридичних осіб в різних сферах суспільних відносин або на визначених об'єктах, що включає в себе встановлення механізму забезпечення фактичної реалізації системи дозволів, стимулів, нормативів, гарантій, заборон, обмежень, зобов'язування, а також їх компетентне виконання і застосування примусових заходів і притягнення винних до відповідальності [659, с. 9]. В цих визначеннях, на нашу думку, найбільш вдало визначено сутність і призначення правового режиму. Саме поняття «режим» Е. Ф. Шамсумова визначає як комплексне системоутворююче встановлення порядку, що відображає сукупність реально існуючих суспільних відносин, що складаються в процесі життєдіяльності у взаємодії саморегулюючих і одночасно регульованих підсистем, в певний проміжок часу, на певній території, щодо певного об'єкта [659, с. 9]. На думку Ю. А. Кудрявцева, основним недоліком цього визначення є те, що режим розглядається Е. Ф. Шамсумовою як триваючий процес встановлення порядку, тоді як етимологія цього терміна дозволяє говорити про режим як про встановлений, сформований порядок відносин [271, с. 5].

На думку О. А. Яковлева, більш вдалим видається запропоноване Е. Ф. Шамсумовою вузьке розуміння правових режимів. Ключовим тут є те,

зауважує вчений, що вони відображають специфіку засобів законодавчого нормування певних відносин. Однак тут варто вести мову не про певний абстрактний юридичний інструментарій , а про способи, методи і типи правового регулювання, які змістовно наповнюють і визначають нормативне вирішення законодавцем того чи іншого питання [690, с. 82].

В рамках загальної теорії державних режимів Ю. А. Кудрявцев досліджуючи державний режим, з точки зору як політики і права, так і економіки висловив думку, що в рамках теоретичного обґрунтування механізму правового регулювання доцільніше оперувати категорією «режим правового регулювання», під якою варто розуміти особливий порядок впливу права на певну сферу суспільних відносин, що складається з взаємозв'язаних етапів (стадій). Крім режиму правового регулювання, механізм як комплексна категорія включає в себе методи правового регулювання, типи правового регулювання, суб'єкти та об'єкти правового регулювання [271, с. 5]. Ми вже зазначали раніше, що коли йдеться про правовий режим, то він втілюється у відповідних способах, засобах, прийомах механізму правового регулювання. У разі, якщо ми ведемо мову про галузевий (юридичний) режим, то він втілюється у відповідних способах, засобах, прийомах методу правового регулювання. Якщо розглядати правовий режим як порядок впливу права на певну сферу суспільних відносин, то виникає питання: правовий режим впливає чи все ж таки є регулятором суспільних відносин і певних їх об'єктів? Адже, як ми вже зауважували, про що також зазначається і в юридичній літературі, категорії «регулювання» і «вплив» – це різні речі. Регулювання завжди передбачає вплив, але вплив не є тотожним регулюванню, вплив не породжує конкретних правовідносин. З огляду на сказане, вважаємо за недоцільне оперувати категорією «режим правового регулювання», одночасно розглядаючи останній як «особливий порядок впливу права на певну сферу суспільних відносин», тим більше, в рамках теоретичного обґрунтування механізму правового регулювання.

Говорячи про режим, як галузеву категорію, Ю. А. Кудрявцев наголошує на тому, що з наукової та практичної точок зору, з метою упорядкованості правової термінології, більш точною уявляється дефініція «правовий режим об'єктів», про

яку, зокрема, згадує С. С. Алексєєв [27, с. 372-375]. На погляд вченого, правовий режим об'єктів як категорія галузевої юриспруденції може бути представлений як сукупність правил поведінки (правових норм), що виходить із держави, які впливають на цей об'єкт, а також порядок функціонування цього об'єкта в рамках існуючих правил. Таким чином, зауважує Ю. А. Кудрявцев, категорію «правовий режим об'єктів» варто відрізнити від дефініції «режим правового регулювання». Якщо перша категорія показує порядок функціонування самого об'єкта, то друга характеризує порядок впливу права на той чи інший об'єкт [271, с. 11].

С. С. Алексєєв підкреслював, що питання про правові режими (за виключенням питання про режим галузей – виділено мною. – В. Л.) виникає, як правило, у відношенні не всіх ланок правового регулювання, а головним чином відносно суб'єктивних прав. Сама характеристика правових режимів, пише вчений, нерідко дається стосовно визначених об'єктів, але «режим об'єкта» – лише скорочене словесне визначення порядку регулювання, що виражений в характері і об'ємі прав відносно об'єкта [27, с. 374]. Як бачимо, С. С. Алексєєв, коли зауважував, що питання про правові режими виникає переважно у відношенні не всіх ланок правового регулювання, виключав режим відповідних галузей. Більше того, розгляд правового режиму галузі лише з точки зору об'єкта нівелює саму сутність правового режиму зокрема і правового регулювання загалом. Адже, крім об'єкта, є суб'єкти, діяльність яких потребує відповідного правового режиму.

Висвітлення правового режиму як на загально-теоретичному, так і на галузевому рівні знайшло своє відображення у підручниках, навчальних посібниках та наукових статтях. Висвітлюючи правовий режим в адміністративному праві, Д. Н. Бахрах акцентує увагу на взаємозв'язку правового режиму з тими причинами та умовами, що викликають необхідність його встановлення. Іншими словами, особливі умови породжують особливі або надзвичайні адміністративно-правові режими. Адміністративний режим вчений визначає як певне поєднання адміністративно-правових засобів регулювання, опосередкованих імперативним методом юридичного впливу, який проявляється в тому, що суб'єкти правовідносин займають юридично нерівні позиції [44, с. 384-385; 46].

Як особливий соціальний порядок, що закріплений нормами права, визначає правовий режим галузі права О. Ф. Скакун [552, с. 357-358]. В свою чергу Ю. М. Оборотов розглядає правовий режим ширше, звертаючи увагу на можливість розмежування у рамках галузі загального та спеціального режимів [374, с. 40-41]. Як виключну юрисдикцію по встановленню системи податків і зборів, їх нарахування і стягнення, що поширюється на податковий простір, визначає податково-правовий режим В. В. Хохуляк [639, с. 149]. Тобто, податково-правовий режим автор розглядає з позицій системності правових засобів (податків, зборів) і його порядку.

С. О. Кузніченко та А. С. Спаський розуміють під правовим режимом правову форму відносин у певній сфері суспільного життя, що має комплекс правових засобів, якими забезпечується відповідний порядок динаміки цих відносин у часі й просторі та визначаються напрями правового регулювання. Відповідно адміністративно-правовий режим дослідники розглядають як правову форму динаміки адміністративно-правових відносин у часі і просторі, що має визначену мету регулювання та забезпечена комплексом правових засобів [273, с. 73]. Частково можна погодитися з авторами щодо такої інтерпретації цього поняття. Адже «правовий режим сприяє гнучкості юридичної форми» [332, с. 345] і таким чином дозволяє їй краще реагувати на ті чи інші відмінності, особливості суб'єктів (їх правового статусу) і об'єктів (їх правового режиму) правовідносин, ті часові і просторові фактори, що включені у сферу дії права.

Ю. П. Пацурківський пропонує розглядати правовий режим як особливий порядок регулювання, що виражається в поєднанні юридичних засобів (дозволів, заборон, позитивних приписів), який створює та забезпечує відповідний ступінь сприятливості чи несприятливості для задоволення інтересів суб'єктів права [394, с. 7]. Поділяючи позицію С. С. Алексєєва та О. В. Малька, автор розглядає правовий режим як «особливий» порядок регулювання, при цьому не вказуючи в чому полягає саме така особливість.

Д. Д. Коссе, проаналізувавши значення та сутність правового режиму у правовій системі України, прийшов до висновку, що правовий режим можна розглядати як порядок регулювання, який виражений у різнонаправленому

комплексі правових засобів, що характеризують особливе поєднання взаємодіючих між собою дозволів, заборон, а також позитивних зобов'язань, які створюють особливу спрямованість правового регулювання [259, с. 28]. Як бачимо, автор акцентує увагу на різнонаправленому комплексі правових засобів. При цьому не є зрозумілим, що він вкладає в це поняття і чому комплекс правових засобів є різнонаправленим. Навряд чи таке трактування словосполучення «різнонаправлений комплекс правових засобів» охоплює суть і основні параметри проблеми. Адже системний характер правового регулювання передбачає єдину мету. На жаль, в поняття «правові засоби» більшістю вчених і дослідників включаються різнопланові порядкові категорії, що не робить використану ними термінологію визначеною. Так, юридичний режим можна називати правовим засобом як і правовим явищем, і правовим феноменом, але навряд чи це внесе ясність в розуміння його сутності.

В. О. Абадаш визначає категорію адміністративно-правового режиму через позитивістське розуміння права, через його сутність, яка, на думку дослідника, полягає у сукупності заходів адміністративно-правового впливу, передбачених законом, що встановлюють межі поведінки, визначають заборони та обмеження щодо вчинення окремих дій, забезпечується засобами державного примусу, яким наділені компетентні органи чи особи, метою якого є забезпечення безпеки держави в цілому або в окремій, важливій для неї сфері діяльності [2, с. 39].

О. В. Дьяченко розуміє під адміністративно-правовим режимом певне поєднання адміністративно-правових засобів регулювання, що виявляється в централізованому порядку, імперативному методі правового впливу та юридичній нерівності суб'єктів правовідносин [3, с. 268-272]. На нашу думку, наведена інтерпретація вказаного поняття викликає наступне питання: чому адміністративно-правові засоби регулювання виявляються в централізованому порядку і проявляються лише в імперативному методі правового впливу? Звичайно, норми адміністративного права регулюють велике розмаїття суспільних відносин, які виникають, змінюються та припиняються у сфері публічного адміністрування. Проте, як зазначають сучасні вчені-адміністративісти, у зазначеній сфері можуть

виникати не лише адміністративно-правові, а й приватноправові відносини, що має місце при укладенні різного роду договорів, однією стороною яких є приватна особа – підприємець, різного роду товариства тощо [337, с. 47]. Окрім того, відзначається широке використання дозволів, рекомендацій, стимулів, заохочень, у тому числі матеріального характеру [360, с. 20]. Тому адміністративно-правові засоби регулювання можуть виявлятися не тільки в централізованому, а й договірному порядку і, відповідно, проявлятися в диспозитивному методі правового впливу.

Зауважимо, що якщо раніше така категорія як правовий режим була більш властивою для адміністративного права і відповідно її пов'язували з сферою державного управління, з відповідними типами правового регулювання, то сучасні підручники та посібники з адміністративного права України не приділяють достатньої уваги питанням правового режиму. Зокрема, в їх змісті взагалі відсутні теми, присвячені досліджуваній нами тематиці [631; 337; 201]. На нашу думку, це пояснюється тією обставиною, що в більшості випадків правовий режим асоціювався з проблемою державотворення, державним (політичним) режимом, відповідною ідеологією, тому з огляду на перетворення, що здійснюються в нашій державі у всіх сферах суспільного життя, відбувається зміна суті і призначення багатьох галузей права, які почали формуватися, виходячи з людиноцентристської ідеології права. Тобто в центрі правового регулювання повинна стояти людина, задоволення її прав і законних інтересів, а не держава. Та попри цю обставину, загалом чітке виділення конкретного правового режиму має місце, зазвичай у галузях публічного права. Вони об'єднані здебільшого імперативним методом (способом) правового регулювання суспільних відносин, що складають предмет відповідної галузі [88, с. 200]. Як підкреслює І. О. Гайдамака, більшість вчених, слідуючи за С. С. Алексєєвим, схиляються до думки, що саме правовий режим, який складається із сукупності специфічних для тієї чи іншої галузі права способів, методів та типів правового регулювання, є, поряд з методом правового регулювання, критерієм поділу системи права на галузі права [129, с. 126].

Отже, відзначимо різні форми інтерпретації досліджуваного правового явища і відповідний плюралізм думок дослідників. Таке різноманіття поглядів на

визначення правового режиму як суспільного явища, дало підстави ученим загальної теорії права і окремих галузей права сформулювати своє бачення правового режиму. Це пояснює лише багатогранний аспект цієї проблеми, її складність та науковий інтерес до досліджуваного явища.

Вченими, як теоретиками, так і представниками галузевих наук, наводяться різні визначення поняття правовий режим, які відрізняються одне від одного в деякій мірі текстуально і несуть різні смислові змістовні відтінки досліджуваного явища. Існування такого різноманіття підходів до розуміння поняття і сутності правового режиму у різних представників юридичної науки є абсолютно не випадковим. Адже на визначення правового режиму впливають як об'єктивні, так і суб'єктивні фактори, серед яких чільне місце посідають роль і місце держави в політичній системі суспільства, її мета і завдання перед суспільством, що зумовлені формою правління, державного устрою, історичними, економічними, соціальними, культурними чинниками, правовою культурою, правовою свідомістю суспільства, його ментальністю. На визначення галузевого режиму впливають зокрема такі чинники як предмет, метод, принципи правового регулювання галузі права, вид об'єкта, правовий статус суб'єкта тощо.

В багаточисельних монографіях, дисертаційних дослідженнях, навчальних посібниках і наукових статтях з теорії права і галузевих наук як радянського, так і більш пізнього, а відтак сучасного періоду розвитку юридичної науки, пропонуються і деякі інші варіанти визначення, якщо не основного, то одного із ключових понять юридичної науки, яким є правовий режим. Проте всі вони в цілому зводяться до того, що правовий режим розглядається як порядок регулювання, що і виступає квінтесенцією будь-якого визначення цього терміну. Не дивлячись на ту обставину, що в кожному із наведених визначень поняття «правовий режим» використаний термін «порядок», всі точки зору вчених, що досліджували вказану проблему, різняться за своїм сутнісним змістом і, відповідно, потребують їх детальнішого аналізу з метою вибору одного визначення, яке в більшій мірі відображало би сутність, місце і значення як правового режиму в цілому, так і правового режиму відповідної галузі.

Отже, варто зазначити, що «режим», як категорія юриспруденції, досліджується і розкривається на трьох основних рівнях: на теоретико-правовому рівні (такими вченими як С. С. Алексєєв, В. Б. Ісаков, О. В. Малько, Н. І. Матузов, І. С. Самощенко, Г. С. Беляєва, І. С. Барзілова, О. Ф. Скакун, І. О. Соколова, В. В. Лазарєв, С. В. Липень, Ю. М. Оборотов, О. В. Петришин, В. Д. Ткаченко, Ю. А. Тихомиров, О. А. Яковлев, Е. Ф. Шамсумова та інші провідні вчені), державно-правовому (Ю. А. Кудрявцев, М. М. Султигов та інші вчені) і галузевому рівнях (О. В. Адабаш, Д. Н. Бахрах, А. Д. Благоев, Д. Д. Коссе, Ю. П. Пацурківський, С. О. Кузніченко, Н. В. Коваленко, В. Я. Настюк, В. В. Белєвцева, А. С. Спаський, Т. П. Мінка, А. А. Савостін, В. Б. Рушайло, В. В. Хошуляк, Л. К. Терещенко та інші вчені).

На теоретико-правовому рівні режим найчастіше досліджується в рамках теорії правового регулювання і режиму законності. На державно-правовому рівні режим досліджується і розкривається в рамках теорії форми держави, у зв'язку з чим ототожнюється зазвичай з поняттям відповідної форми правління держави і нерідко трактується як політико-правовий або державно-правовий режим. Вказані дослідження пов'язуються переважно інституційним і соціологічним підходами. Вчені, що представляють цей напрямок політичного аналізу, схильні до ототожнення поняття «режим» з поняттям «форма правління» або «державний лад». Соціологічний підхід характеризує режим як соціальний порядок, що склався як наслідок об'єктивного розвитку суспільних відносин. Режим з цих позицій характеризується, перш за все, сутністю самих зв'язків, які склалися об'єктивно між державою і суспільством, і, відповідно, розглядається як баланс між самими взаємовідносинами держави і суспільства, тобто у більш широкому значенні, ніж форма правління і структура самої влади.

На галузевому рівні досліджуються і розкриваються правові режими, що функціонують в окремих сферах суспільних відносин, врегульованих відповідними нормами права (конституційного, адміністративного, земельного, екологічного, цивільного, сімейного, трудового, процесуального, кримінального та інших галузей права) [77, с. 23].

Різні підходи до дослідження і різноманітні інтерпритації такого правового явища як «режим» повинні розглядатися як такі, що доповнюють один одного і виявляють, власне, недоліки один одного. Але усі вони виходять із об'єктивно існуючої суспільно-економічної формації держави і відповідних етапів у розвитку громадянського суспільства. Тому при розкритті і формулюванні поняття правового режиму обов'язково беруться до уваги історичні, економічні, політичні, соціальні, культурні фактори, ментальність самого народу зокрема і правова система суспільства в цілому.

1.2 Загальноюридичне розуміння «правовий режим» та його сутність

Категорія «правовий режим» увійшла до наукового обігу не так давно. Серед українських науковців, незважаючи на значну кількість галузевих публікацій, присвячених цій проблемі, немає єдності щодо його розуміння. Спектр думок у підходах до трактування правового режиму у вітчизняному правознавстві то звужується, то, навпаки, розширюється. І хоч правовий режим давно функціонує в багатьох державах, дискусія про його природу, сутність, зміст є дуже далекою від завершення.

Вивчення та аналіз будь-якого явища правової дійсності та категорії наукової доктрини варто розпочинати з етимологічного визначення поняття. Цей підхід є загальновідомим для наукової сфери та має об'єктивне обґрунтування. Зокрема, відповідна наукова інтерпретація досліджуваного феномена правової дійсності дає можливість сформулювати комплексне та одночасно правильне розуміння про те чи інше правове явище, визначити сутнісні особливості та призначення такого в правовій системі [94, с. 35].

Якщо здійснити аналіз законодавства, то можна побачити, що категорія «правовий режим» застосовується в більшості нормативно-правових актів, що відносяться до різних галузей права, які мають як публічно-правовий, так і приватноправовий характер. Тому правовий режим, як такий, є об'єктом як публічно-правових, так і приватноправових відносин. Саме за допомогою правового режиму визначається правове становище об'єктів права, забезпечується єдність і диференціація правових засобів в залежності від характеру відносин, що піддаються регламентації, мети, завдань, що стоять перед суб'єктами правозастосування, особливостей правового статусу суб'єктів, окреслюється політичне становище держави тощо. Пояснюється це тією причиною, що саме за допомогою правового режиму забезпечується бажаний соціальний результат з найменшими витратами сил, коштів і часу [529, с. 4].

Перед тим, як здійснити дослідження сутності поняття «правовий режим», необхідно звернутися до поняття «режим» як такий, визначити, що вкладається в

зміст цієї категорії. Справді, термін «режим» і категорія «правовий режим» є схожими, оскільки вони діалектично обумовлені між собою.

В юридичній науці немає сталого визначення поняття правового (юридичного) режиму, те ж можна сказати і щодо його змістовної складової. З огляду на ту обставину, що термін «режим» вживається у різних галузях права, він несе в собі різне сутнісне навантаження, а тому трактується неоднозначно в юридичній літературі. Це залежить від різного роду факторів, а саме: що береться за об'єкт дослідження; що вкладає автор у вказане поняття, тобто, яку тематику проблеми зачіпає автор; до сфери приватного чи публічного більш тяжіє вказана проблема; чи відстоює дослідник позиції природного права чи позиції позитивізму, які розрізняють або ототожнюють право і закон і таким чином впливають, насамперед, на поняття і змістове наповнення такої дефініції як правовий режим. Саме під впливом зазначених факторів і буде відбуватися різна інтерпретація вказаного терміну та вирішуватиметься одне з найбільш важливих завдань: визначення місця та значення правового (юридичного) режиму у правовому регулюванні суспільних відносин, його співвідношення з такими правовими явищами як механізм, метод правового регулювання, правовий порядок тощо [71, с. 42-43].

Зазвичай при вивченні і дослідженні такої категорії як правовий режим це поняття прив'язували до об'єкта режимного регулювання. Але необхідно вказати, що як кожній галузі властивий предмет, метод правового регулювання, так і, відповідно, властивий, власне, «свій», галузевий «правовий режим». Адже «режим об'єкта» – лише скорочене словесне позначення порядку регулювання, вираженого в характері і обсязі прав відносно до об'єкта [27, с. 374]. При цьому необхідно вказати на ту обставину, що сам термін «режим» є багатозначним за своїм змістом і сутністю, а тому вживається в найрізноманітніших його проявах і контекстах. Особливо що стосується галузевого правового режиму, адже «положення про те, що кожній галузі права відповідає особливий правовий режим, є дуже суттєвим як у науковому, так й у практичному сенсі» [360, с. 17]. На підтвердження вищесказаного С. С. Алексєєв підкреслював, що наукові дослідження, які мали на меті з'ясувати специфіку юридичного регулювання певної ділянки діяльності,

особливо коли ця діяльність має відповідний об'єкт, проводилися з точки зору правового режиму цього об'єкта, виду діяльності. Коли ж при вивченні системи права з'ясувалося, що для кожної галузі характерний свій специфічний режим регулювання і в ньому концентрується юридична своєрідність галузі, то стало очевидним, що це поняття виражає визначальні сторони правової дійсності [27, с. 373]. Іншими словами, необхідно зауважити, що поняття «правовий режим» є характерним для кожної галузі зі своєю специфікою, незалежно від того, який об'єкт буде піддаватися відповідному дослідженню. Це лише характеризує той факт, що саме поняття «правове регулювання» є об'ємним і багатогранним і воно далеко не зводиться лише до правових норм. Правовий режим є тим явищем, яке наповнює змістовно правове регулювання не в статичному стані, а в його динаміці, функціонуванні і таким чином виступає одним з його елементів, стороною, причому, якісною стороною правового регулювання.

При цьому «не можна забувати найважливіших вимог, що стоять перед науковою термінологією, – її однозначності, суворої визначеності, ясності, стійкості, сумісності з усім комплексом вживаних в науці термінів. Збагачення понятійного апарату науки повинно відбуватися не за рахунок втрати точності термінів, так як втрачається координованість наукових понять» [13, с. 35-36]. У зв'язку з цим, логічним буде традиційно звернутися до етимології терміну «режим».

Так, в одних випадках вказується його етимологія від франц. *regime*, від лат. *regimen* – управління [680, с. 543]. У зв'язку з цим в галузевій юридичній літературі підкреслюється, що за першочерговим змістом слово «режим» пов'язане з управлінням, регулюванням, а також підкреслюється цілеспрямований характер режимів [3]. У інших випадках «режим» інтерпретують як «розпорядок справ, дій», як «умови діяльності, роботи, існування чого-небудь» [381].

Тлумачний словник української мови містить пояснення наведеного терміну: державний лад, спосіб правління; точно встановлений розпорядок життя, праці, відпочинку; певні умови, необхідні для забезпечення роботи, функціонування, існування чого-небудь [561, с. 485]. Тлумачний словник російської мови С. І. Ожегова теж містить визначення терміна: розпорядок справ, дій; умови діяльності, роботи,

здійснення чого-небудь; державний устрій. Категорія «режим» в енциклопедичних словниках розкриває етимологію слова від французького «regime» і латинського «regimen» – управління: державний лад, метод управління; точно встановлений розпорядок життя, роботи, відпочинку, сну; сукупність правил, заходів, норм для досягнення тієї чи іншої мети [566, с. 1124; 63]; встановлений національним законодавством і нормами міжнародного права порядок у суспільних відносинах [680].

Оксфордський англійський словник містить кілька понять, близьких до наведених вище: 1) форма правління, особливо авторитарна; 2) систематичний або впорядкований спосіб дії, життя; 3) умови, сукупність правил, вимог, в рамках яких повинні відбуватися певні процеси. World English Dictionary зазначені значення доповнює ще двома: це контролююча або керуюча група, а також встановлена система або порядок діяльності [599, с. 99; 699]. Отже, виходячи з етимології категорії «режим», це поняття охоплює встановлений розпорядок; систематичний або впорядкований спосіб дії, життя; певні умови, необхідні для забезпечення роботи, функціонування роботи; сукупність правил, заходів, вимог, норм, в рамках яких повинні відбуватися певні процеси.

Варто зазначити, що сам термін «режим» не має на увазі ніякого конкретного предмета осібно розташованого у правовому просторі. Він використовується для характеристики внутрішньої відносно до нього дійсності. Предметним значенням поняття «режим» є оціночна функція.

При дослідженні міграційного режиму в Україні М. А. Баламуш зауважує, що адміністративне законодавство широко використовувало і використовує режим і правовий режим, не маючи достатнього теоретичного підґрунтя, що спричиняє виникнення неузгоджених та суперечливих визначень у національному законодавстві з певним переліком наведених прикладів [39, с. 21]. Дійсно, відтворюючи відповідні дефініції, законодавець не завжди є послідовним і конкретним у визначенні вказаних понять. На нашу думку, необхідно перш за все розрізняти «режим», «соціальний режим», «правовий режим», «юридичний режим». При цьому необхідно застосовувати саме термін «правовий режим», оскільки він змістовно

акцентує увагу на ролі принципу верховенства права і ролі правової держави у його реалізації в процесі правового життя суспільства. Розглянемо вказані поняття.

Режим як такий проявляється на побутовому рівні, в житті конкретної особи. Адже кожній людині властивий свій режим: режим її праці, який вона планує сама, режим відпочинку, режим сну, режим поїдання їжі тощо. Іншими словами, кожному індивіду властивий свій, індивідуальний спосіб життя, що проявляється у відповідному порядку і у відповідних умовах – режимі. Як зауважує Е. Ф. Шамсунова, «навіть природа, – природні явища мають свій режим, який вона (природа) сама налагоджує, забезпечує, веде до відповідного порядку. Сама природа через нього існує. Проте поняття «порядок» абстрактніше, ніж «режим» і саме ця всеосяжна повнота дозволяє нам побачити його частину, його встановлений порядок або режим. В цьому випадку є логічною і мудрою сама природа, в якій первинно існуючий безлад (хаос), народжує природній порядок, так як передбачає нездатність безладу (хаосу) до життя; рано чи пізно він призводить до загибелі. У цьому сенсі природа егоїстична і енергійна, оскільки, шукаючи способи життя, через нестійкість вона приводить до природного порядку, який своєю чергою породжує порядок встановлений, тобто режим» [659, с. 21]. Режим – це цілеспрямований вплив на суспільство для впорядкування, збереження, вдосконалення і розвитку його певної якісної специфіки. Він зумовлений системою природою суспільства, суспільним характером праці, необхідністю спілкування людей в їх життєдіяльності, в процесі обміну продуктами матеріальної і духовної діяльності [659, с. 22].

Соціальний режим наповнюється іншим змістом. Адже кожна особа, яка живе у відповідному соціумі адаптується до режиму соціального, так би мовити групового. Здійснюється певна соціальна адаптація, приведення індивідуальної і групової поведінки у відповідність з пануючою у суспільстві системою норм, цінностей, менталітету, моралі, релігії, культури. У соціальній сфері встановлений режим передбачає свідому діяльність громадських інститутів і окремих індивідів, спрямовану на регулювання стихійних (природних) і усвідомлених (встановлених) об'єктивних і суб'єктивних начал, доцільне упорядкування суспільних відносин. В юридичній літературі під соціальним режимом розуміють комплексне

системоутворююче встановлення порядку, що відображає систему діючих у суспільстві відносин, які виникають в процесі взаємодії саморегулятивних і регулятивних підсистем (суспільних і державних), у певний проміжок часу, на певній території, стосовно певного об'єкта [615, с. 21].

Соціальний режим – це породжена умовами суспільного життя, середовища адаптація людей до конкретних умов життя в суспільстві, встановлення однакових правил, створення однакових умов, вимог, в яких протікають реалізація прав і здійснення обов'язків суб'єктів суспільних відносин конкретно до визначеного об'єкта з метою забезпечення соціального компромісу. Соціальний режим як сторона соціального регулювання відображає рівень організації суспільного життя, його ритм, динаміку, планомірний характер чи навпаки – стихійний, злагодженість різних явищ і процесів суспільного буття і життя. Власне, від соціального режиму, рівня його адаптації в суспільстві залежить ступінь задоволення людей тими умовами, які він забезпечує, реалізація їх не тільки прав, але й потреб і інтересів. Саме соціальний режим є тим благом, яке виступає як для суспільства в цілому, так і особистості зокрема. Кожна історична епоха потребує об'єктивно «своєї» міри соціального режиму. Міра такого режиму залежить як від об'єктивних, так і суб'єктивних чинників: економічного, політичного, культурного розвитку, рівня зрілості суспільства, розвитку суспільної свідомості і культури, менталітету, традицій суспільства. Очевидно, що людина, яка народжується, ще не сформована як особистість, вона і не геній, і не злочинець, – такою зазвичай її формує соціальне середовище, умови, соціальний режим. В ході розвитку суспільства соціальний режим створює відповідне сприятливе середовище, що відповідає меті і завданням такого розвитку. При цьому, формуючи певні умови, клімат для удосконалення суспільства, він і сам удосконалюється. З ускладненням соціального життя суспільства структурні частини соціального режиму якісно і кількісно модифікуються на відповідному етапі його розвитку. Тому соціальний режим є певним процесом, що залежить від характеру буття суспільства, об'єктивних і суб'єктивних чинників, що впливають на таке життя, і визначає рівень забезпеченості соціального порядку, що властивий суспільству на відповідному етапі його розвитку.

Особливість правового режиму як різновиду соціального режиму полягає в тому, що він заснований на праві – створюється, закріплюється, регулюється правовими нормами [572, с. 74]. За умови розуміння правового режиму як різновиду соціального чітко прослідковується його головна ознака – соціально-юридичний характер. Він поєднує два суперечливих й у той же час тісно пов'язаних елементів – соціальний зміст (його становить соціальний режим) і правову форму. Саме в цьому полягає конструктивність поняття правового режиму, що пояснює його широке використання: воно дозволяє аналізувати правову форму в тісному, нерозривному зв'язку зі змістом регульованих відносин [572, с. 24-25; 331, с. 168].

Сама назва «правовий режим» говорить про те, що це поняття пов'язується з правом, його сутністю, а отже, він взаємообумовлений правом, з його як внутрішньою, так і зовнішньою формами існування. По відношенню до права правовий режим, з одного боку, є зовнішнім оформленням права, а з іншого – є його змістовною характеристикою, причому, якісною характеристикою.

Як вважає П. Рабінович, правовий режим – різновид соціального режиму, який пов'язаний із сутністю природного права, «яке за змістом включає в себе загальносоціальні, позадержавні можливості (свободи), обов'язки, принципи, норми» [497, с. 20]. Ще у 1987 році В. Б. Ісаков зауважував, що саме правовий режим необхідно вважати соціальним режимом, який знаходить своє втілення в правових нормах [219, с. 259]. Оскільки право є загальносоціальним явищем [405, с. 3-18], то й правовий режим наповнюється відповідною змістовною: в його зміст включаються норми права, принципи права, які наповнюють інститути, галузі права, тобто символізують дух правового режиму.

Як зазначають М. І. Матузов і О. В. Малько, правовий режим – різновид соціального режиму. Головна його особливість полягає в тому, підкреслюють вчені, що він за визначенням створюється, закріплюється, регулюється правом, заснований на праві. Поза правовою сферою він немислимий – там діють інші режими, які не опосередковані юридичними нормами [333, с. 16].

Підтримуємо позицію вчених щодо того, що правовий режим є різновидом соціального режиму, адже «право, про що ми вже зауважували, є

загальносоціальним явищем» [405, с. 3-18]. Проте постає питання: які режими діють поза правовою сферою, які неопосередковані саме юридичними нормами? Таке трактування питання нашоє на думку, що вчені ототожнюють право і закон, а відповідно – і правовий режим із юридичним (державним) режимом. Так, С. С. Алексєєв юридичний режим характеризував як особливу, цілісну систему регулятивного впливу, яка характеризується специфічними прийомами правового регулювання – особливим порядком виникнення і формування прав і обов'язків, їх здійснення, специфікою санкцій, способів їх реалізації, а також дією єдиних принципів, загальних положень, що поширюються на цю сукупність норм [24, с. 105].

Ототожнення права і закону і, відповідно, правового і юридичного (державного) режимів, суттєво змінює картину як правового регулювання суспільних відносин в цілому, так і місце в такому регулюванні правового (юридичного) режиму. На юридичний (державний) режим значною мірою впливають, крім економічних, соціальних, культурних факторів, різного роду політичні процеси, в основі яких лежить відповідна ідеологія. Очевидно, що таке явище як ідеологія є об'єктивним процесом і проявляється в нормотворчості, правозастосовному процесі. В радянський період про це не прийнято було говорити, тим більше, що ідеологія практично не відокремлювалася ні від партійності, ні від держави, ні від її політики. Тому режим, що тісно переплітався з ідеологією та політикою держави, отримав назву політичного режиму. Політичний режим згодом став ототожнюватися з державним режимом. Але так чи інакше, встановлений на основі закону, юридичний режим стає одним із вимірів поведінки в соціумі. Виходячи з цього, саме держава, а не суспільство задає певну систему координат як самого розвитку, так і відповідного функціонування соціальної дійсності. Саме держава за допомогою юридичного (державного) режиму здійснює, власне, свої контрольні і наглядові функції над суб'єктами суспільних відносин зокрема і суспільством загалом, регламентуючи таким чином всі сторони його функціонування. Вищенаведене є ілюстрацією того, що такий юридичний режим, з позицій суспільства, створює умови для малоефективної правової системи з тієї простої причини, що право перестає відображати інтереси суспільства. Саме в цих

умовах юридичний режим протиставляє себе правовому режиму при здійсненні правового регулювання суспільних відносин, в зв'язку з чим не є закономірним продовженням останнього. А це своєю чергою призводить до заперечення однієї із ознак нормативного регулювання – системності, що веде до протиріччя, загострення взаємовідносин між владою і суспільством. Як наслідок, результатом такого регулювання може стати не правова політика держави, а політика геноциду суспільства, власного народу, що супроводжуватиметься економічними та соціальними кризами, громадянськими війнами, що може призвести до загибелі як самого суспільства, так і держави, бо держава, як відомо, створена тим же суспільством. У зв'язку з цим, необхідне переосмислення як політики держави в цілому, так і державних програм стратегічного розвитку, в основі яких повинен функціонувати правовий режим, що відображатиме одну загальну мету – поєднання інтересів конкретної людини, суспільства і держави.

Будь-яка правова система та її складові елементи не можуть функціонувати та вдосконалюватися без правового (юридичного) режиму, лише з тієї простої причини, що останній створює об'єктивні умови, порядок для такого функціонування, діяльності. Правовий (юридичний) режим є своєрідним явищем, що проявляється у способах, засобах впливу на поведінку суб'єктів суспільних відносин, їх правах та обов'язках, створює «режимні умови» для функціонування і прояву єдності і диференціації правового регулювання суспільних відносин.

Отже, з одного боку, закріплення і реалізація саме правового режиму є показником цивілізованого, громадянського суспільства, панування принципу верховенства права в державі. З іншого боку, необхідно розрізняти юридичний (державний) режим, який є проявом діяльності державних органів влади і управління. Варто вказати на ту обставину, що юридичний (державний) режим, який, повторимось, проявляється в діяльності органів державної влади і управління, є закономірним і об'єктивним продовженням реалізації правового режиму. Адже і правовий, і юридичний режими лежать в одній площині, створюють і сприяють становленню і забезпеченню цілісної системи регулятивного впливу, порядку, які під дією відповідних способів (засобів) правового регулювання функціонують для

досягнення однієї спільної мети – забезпечення ефективної реалізації прав і виконання обов'язків суб'єктами суспільних відносин [71, с.45].

Правовий режим має об'єктивний характер, а юридичний навпаки, – суб'єктивний, оскільки він, більшою мірою піддається впливу суб'єктивного фактора, оскільки є результатом дії законів, що ухвалюються законодавцем. Поняття «правовий режим» є родовим поняттям відносно юридичного (державного) режиму, а отже, є більш широкою категорією, ніж юридичний режим, бо включає в себе останній. Можна зробити наступний висновок: правовий режим і юридичний (державний) режим, якщо йдеться про правову, соціальну державу, не взаємовиключають один одного, а діють в одному напрямку з метою забезпечення, створення відповідних умов для реалізації індивідами своїх потреб, суб'єктивних прав і інтересів та виконання обов'язків.

Коли ми говоримо про правовий режим, то можна сказати, що йдеться не тільки про сферу правового регулювання, а й про більш широкі поняття, що включають у себе право, правову систему, соціальну (правову) складову життя суспільства, всі його прояви. Як ми вже зазначали раніше, з огляду на те, що правовий режим є різновидом соціального режиму, відповідно, категорія «правовий режим» більш широка, ніж юридичний режим, оскільки перший поширює свій вплив на правове життя суспільства у всіх його проявах в цілому. Очевидно, що правовий режим, з одного боку, є об'єктивним відображенням економічної, політичної, соціальної системи держави, а з іншого – культурного, морального життя як окремої людини, так і всього суспільства, його менталітету.

Як зазначає Н. Д. Гетьманцева, правове регулювання є багатогранним явищем і доволі складним, а отже, включає в себе на відповідних стадіях правового регулювання: механізм правового регулювання (взаємодіючі між собою регулятивні явища: норми права, нормативно-правові акти, принципи, договори), механізм реалізації та механізм захисту [149, с. 70] що наповнюються змістовно «своїми» правовими режимами. У правовому регулюванні суспільних відносин правовий режим виступає однією із його сторін як функціональна характеристика правового регулювання, оскільки він в процесі свого функціонування об'єднує цілий блок

правових явищ серед яких: правові норми; метод правового регулювання, який відображений способами, прийомами, засобами правового регулювання; принципи правового регулювання; функції, об'єкт, предмет правового регулювання тощо, які об'єднані єдиною метою і завданнями. Тому, наприклад, для того, щоб вирішити завдання, що стоять перед відповідною галуззю права, необхідно обрати той правовий режим, який буде сприяти ефективному використанню правових засобів. При цьому правовий режим необхідно обирати оптимально до мети і завдань, до специфіки об'єкта і природи відносин, що підлягають правовій регламентації. У зв'язку з цим, правовий режим завжди має систему заходів, яка використовується для досягнення поставленої мети [527, с. 47] і повинна бути сприятливою і корисною для суспільства і держави [658, с. 195].

«...мета є творча сила всього права, – зауважував Р. Ієринг, ... немає правового положення, яке б не було зобов'язане своїм походженням якій-небудь меті» [642; 209]. В чому ж тоді полягає мета правового режиму? Перш за все, правовий режим сприяє забезпеченню у настанні бажаного ефекту, результату правового регулювання. Він дозволяє оптимально забезпечити умови для відповідних способів правового регулювання з метою реалізації прав і інтересів суб'єктів суспільних відносин. Характерним для правового режиму є те, що він поєднується з нормою правового регулювання і, залежно від її характеру, набуває своєї визначеності, мети. Однак, на нашу думку, режим сприяє, а не визначає специфіку способів правового регулювання, оскільки на специфіку способів правового регулювання впливають інші юридичні явища, серед яких: специфіка відносин, що підлягають відповідній правовій регламентації, специфіка правового статусу суб'єктів суспільних відносин, галузевих принципів правового регулювання, специфіка об'єкта, який підлягає правовій регламентації тощо.

Правовий режим покликаний забезпечити ті умови, той клімат, який веде до ефективного правового регулювання. Адже, як ми знаємо, таке регулювання не завжди є ефективним. У зв'язку з цим, правовий режим може втілюватися у різних способах правового регулювання чи, відповідно, функціонувати у поєднанні відповідних способів. При цьому один із способів, який містить в собі стимулюючі

чи обмежуючі елементи переважно є визначальним, що задає характер правовому режиму і створює специфіку в регулюванні відповідної групи суспільних відносин. Як підкреслює С. С. Алексєєв, в кожному режимі – і це багато в чому визначає його специфіку – один із способів зазвичай виступає в якості домінанти, що визначає всю його сутність [27, с. 373]. Як бачимо, вчений має на увазі визначення сутності, самого характеру режиму. І справді, переважаючий спосіб правового регулювання задає той клімат-контроль правовому режиму, завдяки якому і досягається як загальна мета правового регулювання, так і конкретна мета, відповідно до регламентації конкретної сфери суспільних відносин з приводу певних об'єктів права, з урахуванням специфіки правового статусу суб'єкта у визначений період часу чи в певних умовах задля досягнення і збереження єдності правового регулювання на всіх його етапах та стадіях, а також забезпечення динаміки правових відносин, що виникають в результаті такого правового регулювання. Причому всі ці характеристики є однаково важливими для констатації мети правового режиму, адже відсутність хоч однієї з них ставить під сумнів існування правового режиму [82, с. 124].

Отже, необхідно розрізнити загальну, основну мету правового режиму і *спеціальну мету* (виділено мною – В. Л.), яка зумовлена низкою об'єктивних і суб'єктивних чинників, серед яких можна виокремити: сферу права, характер об'єкта, правовий статус суб'єктів суспільних відносин, умови і характер, в яких здійснюється людська діяльність.

З позицій праксеології «людська діяльність є цілеспрямованою поведінкою. Діяльність є воля, приведена в рух і трансформована в силу; прагнення до мети; осмислена реакція суб'єкта на роздратування і умови середовища; свідоме пристосування людини до стану Всесвіту, який визначає її життя» [340, с. 14]. З цих позицій людська діяльність наповнена певними стратегіями, програмами, планами, засобами як теоретичної, так і практичної діяльності. При цьому в структуру людської діяльності включаються правові засоби, за допомогою яких досягаються правові цілі, вирішуються різноманітні правові ситуації і завдання в сфері правового регулювання. Саме в такому розумінні положення праксеології повинні бути

застосовні до дослідження саме правового (юридичного режиму) як діяльності з позицій інструментальної теорії права. Так, з метою координації дій державних органів, спрямованих на забезпечення захисту населення, територій та майна, функціонування єдиної державної системи цивільного захисту для подолання наслідків надзвичайної ситуації державного рівня, соціального та воєнного характеру, яку спричинило загострення ситуації на деяких територіях України, загрози вчинення терористичних актів встановлюється режим надзвичайної ситуації і режим підвищеної готовності [439]. Вказане можна розглядати як дію – осмислену реакцію законодавця на загострення ситуації щодо загрози вчинення терористичних актів на відповідній території. Наприклад, спеціальною метою виключних режимів в сфері публічного права є створення надійних правових бар'єрів і спеціальних організаційних заходів, запровадження яких було направлено на усунення загрози щодо безпеки особистості, суспільства і держави. Зміст виключних режимів в сфері публічного права визначається їх цільовим призначенням, характером і особливостями тієї діяльності окремих осіб, установ і організацій, яка є об'єктом режиму [33].

Одним із заходів правового режиму воєнного стану, відповідно до ст. 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», є запровадження трудової повинності для працездатних осіб, не залучених до роботи в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення і не заброньованих за підприємствами, установами та організаціями на період дії воєнного стану з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, які виникли в період дії воєнного стану, та залучення їх в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт, що виконуються для задоволення потреб Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та системи забезпечення життєдіяльності населення і переважно не потребують спеціальної професійної підготовки осіб [463; 448]. Як бачимо, спеціальною метою виключного режиму в сфері публічного права є захист прав і свобод громадян, забезпечення їх безпеки, взаємодії державних органів влади і управління з фізичними та юридичними особами у особливих, нестандартних,

нетипових ситуаціях військового, соціального і природно-техногенного характеру, які реалізуються через діяльність держави, в особі її посадових осіб, при їх взаємодії з фізичними та юридичними особами, при реалізації ними своїх функціональних обов'язків. У вказаних ситуаціях застосовуються спеціальні заходи, що здійснюються на відповідній території щодо конкретного об'єкта.

Коли ми ведемо мову про правовий режим та його елементи, варто зауважити, що вказане поняття є пов'язаним з такими категоріями як правовий порядок, правовий стан, законність, правова політика. У зв'язку з цим, поняття «правовий режим» часто ототожнюється із наведеними важливими правовими категоріями, щодо яких у науці досі також не було сформульовано єдиних дефініцій [103, с. 104]. Причини цього кореняться, насамперед, у тих функціях, які виконує право, адже, як підкреслював О. І. Процевський, «через функцію права, через розуміння її сутності розкривається призначення самого права і напрямки його реалізації» [485, с. 232]. Проте варто відзначити, що правовий режим не підміняє правовий порядок, законність, правову політику, правовий стан і навпаки. Для кращого розуміння сказаного розглянемо співвідношення деяких вказаних категорій.

Діяльність суб'єктів, яка передбачає певну мету, завдання, цілі є рисою, що споріднює як правовий режим, так і законність, адже є певним результатом ефективного впливу права на суспільні відносини. Правовий режим являє собою більшою мірою форму, в якій зосереджується право, в той час як законність – категорія, яка характеризує правові процеси, специфічний критерій оцінки якості діючих правових конструкцій [520, с. 17]. Правовий режим може бути оцінений з позицій законності своїх регулюючих установок, але при цьому навряд чи буде виправданим співвідношення правового режиму з законністю як частини і цілого [520, с. 17].

Інколи законодавець вдається до ототожнення таких понять як правовий режим і порядок. Так, наприклад, Законом України «Про боротьбу з тероризмом» у ст. 14 Закону, яка називається: «режим проведення антитерористичної операції» регламентується, що у районі проведення антитерористичної операції на час її проведення може бути встановлено спеціальний порядок, можуть запроваджуватися тимчасово обмеження прав і свобод громадян [433, ст.14]. Спершу варто зауважити,

що «правовий порядок», так само як і «правовий режим», – це центральні правові категорії в юридичній науковій термінології. В юридичній літературі, при дослідженні правового режиму, більшість вчених виводять його поняття саме через правовий порядок, не вказуючи при цьому, хто встановлює такий порядок [16, с. 185; 333, с. 16-29; 680, с. 44; 598, с. 258]. Але проаналізовані позиції вчених щодо розуміння правового режиму не вказують на характерні ознаки галузевих режимів і їх специфіку в правовому регулюванні суспільних відносин, яка залежить не тільки від типів чи способів правового регулювання, але й перш за все від характеру відносин, що піддаються правовій регламентації, діяльності суб'єктів, їх правового статусу, правового становища об'єктів регулювання, специфіки функціонування галузевих принципів правового регулювання, специфіки функцій тієї чи іншої галузі, місця і призначення галузі права у системі права. Тому, щоб розкрити насамперед галузеву природу такого правового явища як правовий режим, необхідно, перш за все, концентрувати увагу на особливостях вказаних правових явищ.

Отже, правовий режим не потрібно зводити до правового порядку у буквальному розумінні цього слова.

О. А. Савостін, досліджуючи методи адміністративно-правового регулювання суспільних відносин, підкреслив, що при такому розумінні, трактування правового режиму за допомогою використання виразу «порядок регулювання» семантично зближує цей юридичний термін з категорією методу правового регулювання [530, с. 86].

У разі звернення до етимології слова *порядок*, можна побачити, що останній визначається як «правильний режим життя; стан, коли все робиться, виконується так, як потрібно, відповідно до певних вимог, правил і т. ін.; упорядкованість, лад; правильний налагоджений стан, правила, за якими здійснюється що-небудь, існуючий устрій, режим» [562, с. 302; 381]. Якщо ж звернутися до етимології слова *правопорядок*, то згідно з словниками, під ним розуміють «суспільний порядок, врегульований правом, законом» [562, с. 508]. Вказані поняття відрізняються за своєю сутністю, оскільки в першому випадку порядок асоціюється з режимом життя. У іншому випадку – як порядок, що підлягає певній регламентації правовими нормами. Навіть в тлумачних словниках поняття «правопорядок» надається з

позицій догматичного розуміння. Це пояснює ту обставину, що в радянський період широкого поширення отримав підхід, згідно з якими правопорядок визначався як упорядкованість суспільних відносин; порядок в фактичних відносинах. Окрім того, правопорядок характеризувався соціалістичною сутністю. У результаті соціальна сутність правопорядку не піддавалася дослідженню і виносилася на інший план. Тому, не дивлячись на значення такої категорії як правопорядок для юридичної практики, необхідно також зазначити, що в правовому розумінні теорії «правопорядок» в юридичній науці, як і «правовий режим» не існує. Як режим у більшості випадків поєднувався із законністю, так і правовий порядок був і залишається невід'ємною складовою категорії «законність». У радянський період співвідношення правопорядку і законності набуло типового правила. Якщо законність проявлялась у якості принципу, то правопорядок проявлявся як результат реалізації принципу законності, а в більшості випадків – режиму законності. Правопорядок розглядався також як порядок фактичних взаємовідносин учасників суспільного життя [363, с. 125]. Вчені радянського періоду не проводили розмежування між формами прояву законності: принципом, методом і режимом. У змісті правопорядку знаходили своє відображення результати реалізації законності. Необхідно відзначити, що вказана точка зору знаходить своє відображення і в сучасних наукових працях, у яких правопорядок як мета діяльності державного апарату пов'язаний з реалізацією принципу законності [682, с. 31], функціонує відповідно до вимог і принципів законності [506, с. 38], виступає як порядок в суспільних відносинах, ... при якому забезпечується здійснення законності [38, с. 420].

Разом з тим, така догматична точка зору, з позицій сучасної науки і практики, є обмеженою, оскільки позбавляє можливості трактувати правопорядок з точки зору його соціального і правового змісту. Тож вихід із наявної ситуації бачиться на шляху не тільки подолання етатистської парадигми розуміння і формування правопорядку, а й виходу на інший рівень його осягнення, передусім у зіставленні правопорядку в рамках правничих досліджень із правовими категоріями мета- і мегарівнів права, правова реальність, правове життя, культура та ін. Такий рівень з необхідністю задає і зміну методологічних векторів осягнення правопорядку,

звернення до тих напрацювань сучасної юриспруденції, які відкривають нові горизонти його осмислення [423, с. 701]. Так, наприклад, на думку Ю. М. Оборотова, правопорядок виступає як смислове призначення права, яке досягається забезпеченням стабільності людського буття [375, с. 6]. Правовий порядок є результатом цілого комплексу соціальних і правових факторів та умов, які, діючи у взаємозв'язку чи у «конкуренції», створюють певну конфігурацію правопорядку, забезпечують його «певний стан», і тому його реальні характеристики залежать не тільки від права і від інших правових засобів, а й від більш широкого їх кола – соціальних, політичних, економічних та інших [423, с. 707]. Сучасний правовий порядок – це морально обґрунтований і релігійно вивірений правовий порядок. Така його риса характеризує те, що моральні і релігійні підґрунтя правового порядку забезпечують його надійність і усталеність, а також додаткову легітимацію в очах суспільства [423, с. 708].

Правопорядок, зазначає Т. С. Подорожна, це стан реалізації і показник реалізації права [415, с. 43]. Один із видатних німецьких юристів Рудольф Штаммлер, свого часу писав, що найбільш характерною рисою правопорядку є переслідування цілей, які без права не могли б бути досягнуті. І відповідно виходить, що право є засобом на службі людських цілей, засобом для правового виду взаємодії, спрямованого на задоволення потреб [698, с. 401]. Те ж можна сказати і щодо правового режиму, з тією лише відмінністю, що правовий режим створює клімат, сприятливі умови або, навпаки, заборони для такого порядку, «ідея якого відображає якісний стан правового життя» [223, с. 98].

Розглядаючи правовий режим в якості певного порядку, ми інтерпретуємо його у досить вузькому розумінні. Адже правовий режим, будучи однією із сторін правового регулювання, втілює в собі норми права, принципи та відображається в механізмі, методі правового регулювання. Так, суть юридичного режиму як методу правового регулювання, з позицій трудового права як галузі, відображається в забезпеченні державою, в особі її органів і посадових осіб, злагодженої режимної діяльності всіх підприємств, установ, організацій, незалежно від форми власності і господарювання, з метою реалізації трудових прав і інтересів суб'єктів трудових

відносин. Перед тим, як здійснювати дії правового характеру, суб'єкт відносин співставляє їх з правовими вимогами і приписами, створює так звану правову модель поведінки, в якій правовий режим виступає як умова діяльності. Наприклад, при укладенні трудового договору громадянин співставляє свої дії з правовими вимогами, а саме: зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. Роботодавець, в свою чергу, також співставляє свої дії з правовими вимогами і приписами: забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота, протипоказана за станом здоров'я; працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу [240, ст.24].

Правовий режим, з одного боку, сам діє, функціонує в правовому порядку, з іншого – сприяє забезпеченню правопорядку, є результатом такого порядку. Так, П. М. Рабінович розглядає правопорядок як режим (стан) упорядкованості, організованості суспільних відносин, який формується в умовах законності [495, с. 231]. Цікавою тут є постановка питання: законність формує, породжує правопорядок, чи навпаки, правопорядок є умовою формування законності.

Розглядаючи правовий режим у широкому вимірі, його важко відрізнити від правопорядку як сукупності соціального результату дії права. Взаємозв'язок і внутрішня єдність правового режиму і правового порядку обумовлена тим, що їх основним підґрунтям, передумовою є правовий закон. Тому не випадково правовий режим визначали як порядок, як упорядкованість, оскільки він перш за все є однією із сторін правового регулювання, а правове регулювання суспільних відносин, як відомо, є здійснюваним за допомогою юридичних засобів процесом упорядкування суспільних відносин з метою забезпечення певної сукупності соціальних інтересів,

які вимагають правового гарантування [199, с. 207-208]. Тому правовий режим є якісною характеристикою такого регулювання.

Юридичні якості і властивості правопорядок отримує від законів, від тих правових ідей, принципів, діяльності та інститутів, які використовує державна влада. Він тісно пов'язаний з правовою ідеологією і психологією, з сутністю і формами права, з правотворчими і правореалізаційними процесами, з правосуддям і законністю. Отримуючи від них багато, він сам виступає однією з їхніх властивостей, бо право, правотворчість і правореалізація, правові засади і їх втілення в життя мають одну з істотних властивостей – впорядкованість [65].

Юридичний режим, в свою чергу, також отримує від законів, правових ідей, принципів юридичні якості і властивості. Він так само пов'язаний з правовою ідеологією і психологією, з сутністю і формами права, з правотворчими і правореалізаційними процесами, з правосуддям і законністю. Він також виступає в якості їх властивості поскільки є якісною стороною правового регулювання. Адже правове регулювання, як стверджує М. І. Козюбра, – це впорядкування поведінки учасників суспільних відносин за допомогою спеціальних юридичних засобів і способів [200, с. 95]. Як бачимо, правове регулювання здійснюється для впорядкування поведінки учасників суспільних відносин за допомогою правових засобів – первинних способів впливу на поведінку людей: дозволів, зобов'язань, заборон, що містяться і проявляються у правових (юридичних) нормах та визначають їх характер. Тому, з одного боку, основа юридичного режиму законодавцем формується ще на етапі правотворчості, залежно від мети, яку ставить перед собою законодавець і яка зазвичай, визначається у преамбулі нормативного акту. З іншого боку, легітимність юридичного режиму залежить і визначається правопорядком у суспільстві як його результатом. Він створює і забезпечує цей порядок і функціонує сам у цьому порядку. На відміну від юридичного режиму, основа правового режиму закладається у процесі творення права, яке «відбувалося протягом тисячоліть еволюційно (як свідомо, так і спонтанно), з урахуванням природної сутності людини, через взаємодію, комунікацію, співробітництво, взаємоузгодження поведінки людей шляхом типізації повторюваних відносин у

суспільстві і набуття ними нормативного значення» [200, с. 191]. З цих позицій, юридичний режим є закономірним і логічним продовженням функціонування і дії правового режиму. Адже правотворчість – це «частина загального процесу правотворення – це особливий вид діяльності, притаманний спеціально уповноваженим органам, із формулювання, зміни або скасування правових норм, в основі яких лежать потреби та інтереси людей» [200, с. 192].

Правовий режим і правопорядок тісно пов'язані з правовим регулюванням (метою і результатом). Разом з тим, якщо кінцевою метою правопорядку є упорядкування суспільних відносин, то кінцевою метою правового (юридичного) режиму є не тільки встановлення такого правопорядку, а і його забезпечення, створення відповідного «правового клімату». Зважаючи на те, що ці категорії безпосередньо пов'язані з правом як таким та його ефективним втіленням в практику суспільного життя, можна говорити про співвідношення понять «правовий режим» та «правовий порядок», що є логічно виправданим та науково обґрунтованим. Своєю чергою, відповідна взаємодія також має теоретичне та практичне значення, оскільки дає можливість оцінити, наскільки ефективним є той чи інший правовий режим з одного боку, а з іншого – чи можна вважати правовий порядок, що настає в результаті впорядкування певної сфери життєдіяльності учасників правовідносин та врегулювання відповідного комплексу суспільних відносин, правовим, тобто таким, що фактично, а не лише декларативно, відповідає праву, його вимогам та принципам [94, с. 38].

Правовий (юридичний) режим повинен сприяти і забезпечити правовий порядок у суспільстві в цілому. Тому значення правового режиму полягає в сприянні забезпечення стабільності відносин у суспільстві. Але правомірні поведінка і правовідносини як юридичний результат набувають важливого і відносно самостійного соціального значення. Саме цей момент відображає єдність правового режиму і правопорядку. Проте суспільство, суспільні відносини потребують не тільки стабільності, але й розвитку і, до того ж, ефективного. Тому саме правовий режим сприяє, створює необхідні умови, клімат для розвитку таких відносин. Разом з тим, правовий режим може створювати як «ступінь сприятливості,

так і відповідний ступінь несприятливості для задоволення інтересів суб'єктів права» [428, с. 9]. Та й динаміка суспільного життя часто призводить до ситуацій, коли правовий (юридичний) режим створює додаткові перепони на шляху до прогресивного розвитку суспільних відносин. Такі ситуації характеризують конфлікт і протиріччя між правовим режимом і правопорядком. Так, Конституція України проголосила принцип свободи праці і заборони примусової праці. Але нестабільність в суспільстві, що викликана економічною, політичною та соціальною кризами, сприяла російській агресії і поставила на порядок денний питання про запровадження трудової повинності з метою обороноздатності України. Постановою Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 року було затверджено порядок залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану. Саме цим порядком визначено правові та організаційні засади залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, що виконуються під час запровадження трудової повинності, яка визначається як короткостроковий трудовий обов'язок на період мобілізації і воєнного часу з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, які виникли в період воєнного стану, та їх наслідків, що не потребує обов'язкової згоди особи, стосовно якої запроваджується такий трудовий обов'язок [448, с. 39]. Разом з тим, якщо проаналізувати норми Закону України «Про правовий режим воєнного стану» (ст. 8), то можна зробити висновок, що в Україні або в окремих її місцевостях, де введено воєнний стан, який визначається як особливий правовий режим, може запроваджуватися трудова повинність. У свою чергу, коли йдеться про визначення трудової повинності, в Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 року, згадується і воєнний стан, і воєнний час (п. 3 ст. 1). Але, як відомо, правовий режим воєнного стану і воєнний час, з юридичної точки зору, є різними за змістовним наповненням поняттями, які можуть викликати різні правові наслідки.

Ще одним актом, який встановлює спеціальний режим щодо забезпечення і проведення робіт тимчасового характеру, є розпорядження Кабінету Міністрів

України «Про проведення робіт тимчасового характеру з інженерно-технічного облаштування державного кордону». Цей акт закріплює положення про те, що за ініціативою місцевих держадміністрацій забезпечується залучення громадян з числа зайнятого населення, осіб пенсійного віку, студентів, інших осіб, крім зареєстрованих безробітних, до участі в роботах тимчасового характеру з інженерно-технічного облаштування державного кордону та забезпечується їх фінансування за рахунок коштів місцевих бюджетів, роботодавців та інших не заборонених законодавством джерел (п. 4.) [467, с. 89]. Цим актом, від імені органів центральної та місцевої виконавчої влади, дозволено встановлювати режим, що забезпечує примусову процедуру залучення громадян до тимчасових громадських робіт із інженерно-технічного облаштування державного кордону. Як зауважує Р. І. Шабанов, враховуючи політичний стан української держави, укріплення державного кордону є нагальною справою, однак це не означає, що держава має нехтувати усіма міжнародними положеннями щодо заборони примусової праці та конституційним приписом ч. 3 ст. 43, де вказується, що «використання примусової праці забороняється» [654, с. 40]. Таким чином, зауважує вчений, запровадження у чинному законодавстві трудової повинності без оголошення правового режиму воєнного чи надзвичайного стану, залучення до обов'язкових тимчасових громадських робіт є порушенням ст. 43 Конституції України, що на практиці може призвести до соціального вибуху [654, с. 40]. Як бачимо з наведеного прикладу, правовий порядок встановлюється завдяки режиму, який закладається у характері правової норми та відображається у положеннях законодавчих актів. Адже, як зауважують О. В. Малько та О. С. Родіонов, при чіткому визначенні правового режиму у нормативно-правовому акті суб'єкти права автоматично орієнтуються на специфіку ситуації, особливу зацікавленість держави і відповідним чином будують свої подальші дії [309, с. 19-25].

Саме в положеннях нормативно-правових актів держава, в особі державних органів і посадових осіб, доводить до відома інформацію про те, які дії і в якій сфері соціальної взаємодії визнаються державною владою безпечними, а які небезпечними і, у зв'язку з цим, який режим буде забезпечувати умови діяльності, роботу, певний порядок на відповідній території. Згадаємо ще раз, що інтерпретація режиму в

тлумачних словниках наводиться як розпорядок справ, дій, умов діяльності, роботи, умов, необхідних для забезпечення роботи, функціонування, існування чого-небудь. На основі аналізу наведеного, можна зробити висновок, що здійснювати розпорядок дій, забезпечувати функціонування роботи чи реалізації інших дій можливо лише завдяки активній діяльності людини, направленої на встановлення відповідного порядку у визначеній сфері соціальної взаємодії, а не режиму самого по собі. Зрозуміло, що характер юридичного режиму зазвичай задає норма права, яка визначає його відповідно до реалій політичного, економічного, соціального життя суспільства. Відповідно, і норма, що задає характер такому режиму є ... суть субстанції ідеальної властивості. ... Ідея не може здійснити перебудовного впливу на реальну дійсність – такий вплив можуть здійснити тільки люди... [161, с. 106-107]. Враховуючи саме ту обставину, що на сучасному етапі розвитку державності будь-який соціально-допустимий вплив на процес розвитку суспільних відносин можливий тільки в рамках встановленого на державній території юридичного режиму, який веде до злагодженого порядку (принаймні, повинен вести), можна зробити висновок, що забезпечення відповідного порядку щодо правового життя людей можливе в рамках правового регулювання. При цьому правовий режим диктує реалізацію правових приписів, навіть, якщо вони призводять до негативних соціальних результатів, створюючи та забезпечуючи для цього необхідні умови. В результаті правовий режим забезпечує правовий порядок і сам діє у правовому порядку. Іншими словами, правовий порядок є результатом правового режиму і умовою його функціонування. Отже, можна сказати, що в основі правового режиму лежать такі ідеї як законність і соціальна необхідність. Їх єдність і протиріччя визначають стійкість правової системи і суспільства загалом до різного роду потрясінь та конфліктів. Правопорядок, насамперед, направлений на оновлення норм права, їх відміну або їх удосконалення. Але так чи інакше в основі і правового режиму, і правопорядку у демократичній, правовій і соціальній державі повинна лежати ідея соціальної необхідності і панувати принцип верховенства права.

Якщо порівняти правовий режим і правову політику держави, то необхідно відзначити, що у них є багато спільного. Зокрема, і правовий режим, і правова

політика повинні принаймні бути направлені на розвиток правової сфери, відповідно до визначених потреб і інтересів. Правовий режим і правова політика є тими правовими явищами, що обумовлені законами суспільного розвитку, економічними, політичними, культурними факторами. Правовий режим як категорія в цілому визначає вектор діяльності уповноважених державних структур, а також окремих осіб в сфері правового регулювання суспільних відносин з метою досягнення бажаного результату правового впливу, та алгоритм дій в рамках визначеного юридичного інструментарію. В свою чергу, якість реалізації так званих програм діяльності визначається з урахуванням умов, які забезпечує правовий режим [86, с. 25]. Правова політика передбачає наявність певної стратегії, концепції, прийняття різного роду перспективних завдань. Саме правовий режим є підґрунтям цієї політики, оскільки він повинен створити і забезпечити той клімат, умови, що відповідають поставленим меті і завданням правової політики, тобто перетворенню їх (завдань) із можливості у дійсність.

Поняття «правовий режим» в системі юридичних категорій досить близьке до поняття «правовий стан», у зв'язку з чим досить поширеним серед науковців є розуміння абсолютної рівнозначності поняття «правовий режим» лише в якості синоніму поняття «правовий стан» чи «правовий статус» [104, с. 61]. І якщо останнє застосовується переважно до характеристики правового становища суб'єктів, об'єктів або суспільних відносин, то правовий режим – категорія більш універсальна, оскільки активно використовується відносно великого кола правових явищ [370, с. 132].

Правовий режим, покликаний впорядковувати соціальні процеси і наділений у зв'язку з цим відповідними елементами, сам виступає як різновид правового стану. Співвідношення тут таке: будь-який правовий режим є певним правовим станом, але не будь-який правовий стан є правовим режимом. Повного збігу немає, але і відмінності несуттєві. При цьому треба зауважити, що саме поняття «стан» є складним [332, с. 524]. Аналогічну точку зору підтримують й інші вчені [322, с. 17; 549, с. 3]. Так, Ю. С. Новікова, дослідивши правовий стан як категорію права, прийшла до висновку, що співвідношення понять «правовий стан» і «правовий режим» полягає в наступному: правовий режим – це порядок правового регулювання, що поєднує в собі комплекс

засобів юридичного впливу; правовий стан є способом прояву поза правовим явищем, який відображає момент стабільності в його зміні, розвитку; правовий режим – нормативна основа механізму правового регулювання; правовий стан в механізмі правового регулювання виконує інші функції; правовий режим відповідає на питання: як і в якому порядку здійснюється регулювання суспільних відносин, правовий стан – це мета і результат правового опосередкування, тобто те, що регулюється [369, с. 2-3]. Саме на цій підставі Г. С. Беляєва зауважила: «якщо під правовим режимом розуміти порядок (систему методів) правового регулювання, то правовий стан – це ті мета і результат, до яких законодавець прагне, встановлюючи той чи інший правовий режим» [48, с. 22-23]. Тим самим, підкреслює вчена, правовий режим створює в рамках правового стану умови оптимального функціонування та існування суб'єктів як власників суб'єктивних прав і юридичних обов'язків і об'єктів права як носіїв певних якостей і властивостей, що мають юридичне значення. Правовий режим визначає порядок регулювання правового стану, тобто він встановлюється законодавцем, а реалізується за допомогою переходу в правовий стан [48, с. 22-23]. Встановлення правового режиму необхідне для настання певного соціального результату (ефекту або стану), до якого прагне законодавець, шляхом вибору найбільш оптимальних способів і засобів в якості мети його досягнення. В якості такої мети регулювання нерідко виступає розвиток, закріплення, охорона або припинення будь-якого правового стану [48, с. 22-23]. Отже, правовий режим, на нашу думку, є більш широкою категорією, ніж правовий стан, оскільки включає в себе останній та визначає правове становище – об'єкта, суб'єкта в процесі правового регулювання. Правовий стан визначається відповідним режимом, а не навпаки [104, с. 63].

Говорячи про правовий режим як одну із сторін правового регулювання, функціональну характеристику права, постає питання про співвідношення правового режиму з нормою, механізмом, методом правового регулювання.

Як і інші правові явища, режим першочергово поєднується з нормою права, втілюється в неї. У контексті взаємодії та співвідношення норми права та правового режиму зазначимо наступне. Зважаючи на той факт, що ці категорії не знайшли єдиного визначення в правовій науці, питання їх співвідношення потрібно

розглядати з урахуванням цього факту, оскільки залежно від розуміння тієї чи іншої категорії і будується алгоритм їх діалектичного поєднання. Так, із приводу взаємодії зазначених явищ правового життя можна сказати, що вона буває юридичною та фактичною. Особливість юридичної взаємодії полягає в тому, що ці категорії співвідносяться між собою як ціле і його частина. «Правовий режим» за своїм змістом і структурою складових елементів – категорія ширша, оскільки включає також і правові норми. Зауважимо, що йдеться не про одну норму, а про систему правових норм, які застосовуються з метою комплексного регулювання певної групи правовідносин. А «норма права» – поняття вужче, оскільки в її основу закладені лише правила поведінки. Таким чином, правовий режим завжди містить норми, оскільки без них втрачається можливість його практичної реалізації. Однак норми, які зазвичай визначають характер режиму, не завжди є домінуючими в системі правового режиму, а разом з іншими елементами в сукупності сприяють реалізації його мети і завдань. У цьому випадку має місце одностороння взаємодія.

Специфіка фактичної взаємодії зумовлена наступним. Правовий режим встановлюється не для всіх, а, як правило, для окремих груп правовідносин. Його поява своєю чергою зумовлена різноманітними факторами політичного, економічного та соціального характеру. Однак, якщо встановлення правового режиму необхідне, то відповідно до його мети, останній буде визначати й одночасно впливати на характер норм, які будуть закладені в основу такого режиму, – диспозитивні або імперативні. Крім того, фактична взаємодія здійснюється і в іншому порядку, коли простежується вплив норми на режим. У чому це полягає? Як відомо, суспільним відносинам, які об'єктивно потребують правового впливу, кореспондують правові норми. Їх арсенал для окремої групи правовідносин надзвичайно великий. Тому в основі такого механізму чітко визначений метод правового регулювання. Це означає, що у разі потреби встановлення правового режиму для відносин, які вже регламентовані правом, нормою імперативного або диспозитивного характеру, правовий режим повинен враховувати ці особливості. Тобто норма опосередковано визначає, яким буде правовий режим. Наразі як норма права, так і правовий режим «висловлюючи вимоги соціально належної поведінки,

орієнтують діяльність особи в бажаному напрямі відповідно до інтересів суспільства» [204, с. 204]. Тому досліджувані правові категорії «норма права» і «правовий режим», з одного боку, є самостійними та цілісними категоріями правової науки, з іншого – такими, що зумовлюють одна одну і взаємодіють між собою. У зв'язку із цим, порівнюючи їх, недоцільно надавати пріоритет будь-якій із них. Якщо розглядати «норму права» та «правовий режим» ізольовано одне від одного, то матимемо справу з теорією правової думки. І тільки в процесі їх діалектичного поєднання та взаємодії можна виявити сутнісні особливості останніх, зокрема, в механізмі правового регулювання суспільних відносин [84, с. 174-175].

Як відомо, правове регулювання засноване на використанні правових засобів, що в сукупності складають механізм правового регулювання. Дефініцію «правовий режим» не можна ототожнювати з поняттям «механізм правового регулювання». Але постає питання, завдяки чому реалізується, забезпечується дія такого явища як механізм правового регулювання. Адже цей механізм, за словами Н. Д. Гетьманцевої, показує, завдяки чому здійснюється правове регулювання [149, с. 349]. Механізм – це статико-динамічне явище, яке зосереджує в собі систему правових засобів, які використовуються на певних стадіях правового регулювання з метою ефективного його забезпечення [149, с. 349].

Механізм правового регулювання виступає функціонуючою системою, яка містить в собі всю сукупність правових засобів, що знаходяться у взаємодії між собою та є взаємообумовленими один одним. Отже, якщо правовий режим є складовою механізму правового регулювання, то він, як і інші правові явища, повинен мати своє призначення в цьому механізмі та власне юридичне значення. За словами С. С. Алексєєва, дія механізму правового регулювання реалізується через особливі комплекси юридичних засобів, які нерідко позначаються як «правові режими» [27, с. 372]. Виникає питання, в чому полягає вказана особливість? Ми повністю погоджуємося з С. С. Алексєєвим, який зауважував, що необхідно брати до уваги смислові відтінки слова «режим», в тому числі і те, що правовий режим виражає ступінь жорсткості юридичного регулювання, наявність відомих обмежень або пільг, допустимий рівень активності суб'єктів, межі їх правової самостійності [27, с. 374-375].

При цьому необхідно згадати і про змістовний момент, який, по суті, відсутній в механізмі правового регулювання, адже механізм правового регулювання – тільки модель, схема, форма, в яку втілюється правовий режим, в той час як в останньому важливіша не стільки послідовність операцій, скільки – сутнісний аспект. Правовий режим використовує механізм правового регулювання для досягнення своїх цілей і своєю чергою наповнює його конкретним змістом [520, с. 32].

Правові режими забезпечують дію цього механізму, виступають змістовною характеристикою його елементів та більш високим ступенем розвитку правового регулювання та дії (функціонування) права. Він є не лише метою, а й урегульованим правовими нормами шляхом до досягнення результату [27, с. 75].

Якщо механізм правового регулювання – юридична категорія, що показує, як здійснюється правове регулювання, то правовий режим – більшою мірою змістовна характеристика конкретних нормативних засобів, покликаних організувати певну ділянку життєдіяльності людей. Він являє собою специфічний механізм правового регулювання ... спрямований на конкретні види суб'єктів і об'єктів, що встановлює рамки, в яких ці суб'єкти та об'єкти взаємодіють [333, с. 16-29].

Отже, правовий (юридичний) режим забезпечує відповідний клімат, за допомогою своїх важелів підсилює вплив і впливає на суб'єкти правового регулювання: їх свідомість і поведінку і таким чином сприяє забезпеченню і реалізації прав і інтересів суб'єктів суспільних відносин. Тому «правовий режим більшою мірою характеризується не стільки спрямованістю правового регулювання (формальна ознака), скільки ступенем його сприятливості або несприятливості для інтересів різних суб'єктів права (матеріальна ознака)» [333, с. 16-29; 572, с. 25].

Елементи механізму правового регулювання повинні чітко відповідати на наступні питання: що вони дозволяють і забороняють суб'єктам, якими методами вони регулюють їх вчинки, чим (ким) приводиться в рух цей механізм [120, с. 32], що і як вони забезпечують. Тому, якщо предмет відповідає на запитання «що?» (які відносини складають об'єкт правового регулювання), метод – «як?» (у який спосіб регулюються ці відносини), функції – «навіщо?» (яке призначення цієї галузі), ... для принципів найбільше підходить питання «чому?» (які закономірності формують

норми певної галузі права) [485, с. 163], механізм правового регулювання показує, завдяки чому здійснюється правове регулювання [149, с. 296-297], то правовий режим – показує в системі результат дії всіх складових механізму правового регулювання та забезпечує сприяння такому результату.

Правовий (юридичний) режим має нормативний характер. При цьому ми маємо на увазі нормативну властивість як цінність права і не зводимо її до системи норм. Значення цінності як нормативної властивості полягає в тому, що вона показує, на якому рівні потреб «працює» право та інші засоби правового впливу і на які пріоритети вони орієнтуються [204, с. 105]. Адже саме в нормативності виражається необхідність утвердження в суспільних відносинах нормативних начал, пов'язаних із забезпеченням впорядкованості суспільного життя, руху суспільства до свободи, згоди і компромісу в суспільному житті, захищеного статусу автономії особи, її прав і свободи поведінки [349, с. 29]. Правовому режиму не відповідає ніяка особлива стадія у процесі правового регулювання, він діє на всіх стадіях правового регулювання, створюючи, сприяючи, забезпечуючи умови для ефективного забезпечення переходу від однієї стадії механізму правового регулювання до іншої. Зрозуміло, що таку ефективність механізму повинен забезпечити законодавець, адже право, за словами С. С. Алексєєва, є логічною системою [27, с. 281]. І саме в цій логічній системі норма права об'єднує різноманітні засоби у логічну систему, пов'язує їх в ту схему правового регулювання, яка повинна бути реалізована на практиці [671, с. 58]. Одним з таких поєднуючих засобів з нормою права є правовий режим. При цьому, норма права, будучи первинним елементом, провідником у механізмі правового регулювання, «вбирає в себе результат правотворчої (правоутворюючої) діяльності, від якого залежить її якість, будучи елементом методу – концентрує в собі правовий режим галузі, що втілюється у відповідних способах правового регулювання» [149, с. 57-58].

Зазвичай, норма права відображає режим відповідної галузі. У характері норми права програмується відповідний режим, який виражається у дозволах чи заборонах, у принципах, свого роду гарантіях. У зв'язку з цим, більшою чи меншою

мірою проявляються відповідні структурні елементи норми права: гіпотеза, диспозиція чи санкція.

Об'єктом правового режиму в загальному є правове життя суспільства: в економічній, політичній, соціальній, культурній сферах. Тому зазвичай правові режими спрямовані на врегулювання соціальних процесів, що відбуваються у суспільстві. Відповідно до окремих груп відносин галузевої сфери, об'єктом правового режиму можуть виступати об'єкти нерухомості підвищеного ризику [1, с. 1-10], податковий режим [539, с. 111-116], правовий режим земель [605, с. 65-75; 544, с. 260-292], митні режими [356], режим інформації [660, с. 120-123], режим обігу зброї [58], правовий режим частин у праві спільної власності [575], правовий режим приміщення [43], режим віндикації [556], правовий режим податкових угод [54, с. 205-208], правовий режим іноземного інвестування [665, с. 260-263], правовий режим власності [394, с. 3-8], зустрічається також поняття режим заборонених дій [565, с. 105], який застосовується до поняття «антиконкурентна угода», правовий режим території, наприклад Арктики [387, с. 135-147] тощо.

Саме правове життя характеризує рівень розвитку країни, а звідси – відношення суб'єктів суспільних відносин до юридичного (державного) режиму, що панує в цій країні, який забезпечує або не забезпечує ступінь задоволення їх інтересів. Тому правовий режим містить в собі, як вже зауважувалося раніше, відповідну мету, яка зазвичай поєднується з правовою політикою держави, її ідеологією і направлена на створення і забезпечення розвитку і функціонування правового життя суспільства з його відповідними інтересами. А «інтерес, в основі якого лежать мотиви поведінки людей, завжди виступав рушійною силою правових дій і рішень» з боку держави та забезпечувався правовим (юридичним) режимом [149, с. 42]. А оскільки в суспільстві поєднуються різні за характером інтереси, то й право своєрідно реагує на такі інтереси, ставлячи їх на різні щаблі значущості. Правовий (юридичний) режим обумовлений передусім інтересами держави, тобто волею законодавця, а також специфікою і характером суспільних відносин, що потребують особливих підходів, форм і методів правового впливу, специфічного юридичного інструментарію для своєї організації [428, с. 9]. Тому рівень правового

життя суспільства вимагає «врахування не тільки різних інтересів, а й пошуку компромісів між інтересами і потребами окремих людей, соціальних груп» [149, с. 42] і держави. Знаходження згоди, компромісу, а не знищення одних інтересів іншими, не конфронтація людей формують сутність правового регулювання суспільства в сучасних умовах [361, с. 207], а отже, сутність правового (юридичного) режиму як якісного показника, сторони такого регулювання.

Правовий режим функціонує в сфері права і шляхом права, його інструментів. У процесі здійснення діяльності щодо встановлення відповідного правового (юридичного) режиму задіяні різні способи і засоби. Але вся справа полягає у домінанті, що вкладається у зміст самої діяльності, її мети і наслідків. Режим називається правовим, оскільки пов'язаний, насамперед, із правовим життям суспільства та відповідними юридичними важелями, механізмами, що визначають характер такого впливу, в основі якого, як ми вже зауважували, є закладений, як правило, характер норми права.

Правовий (юридичний) режим виступає гарантом тієї політики, яку проголошує держава на певному етапі свого історичного розвитку. Іншими словами, він її забезпечує, хоча можливий і зворотній вплив. Проте ніяка ні політична, економічна чи соціальна система, ні правова політика в цілому не в змозі повноцінно і ефективно функціонувати без належного правового режиму. Оскільки непродуманий правовий (юридичний) режим, який приймається з недосконалою, і, як наслідок, з не функціонуючою нормативною базою веде до збоїв, до негативних наслідків у всіх сферах суспільного життя, конфліктів інтересів влади і суспільства. У зв'язку з цим, наявність продуманого юридичного інструментарію, до якого входить і правовий режим, повинна забезпечувати та ефективно впливати на розвиток відносин у всіх сферах суспільного життя. Правовий (юридичний) режим є проявом, а точніше, реакцією держави в особі її органів і посадових осіб на характер як внутрішнього, так і зовнішнього (за межами держави) правового життя суспільства, на сприйняття останнім потоку правової інформації щодо: сприйняття і визнання норм міжнародного права, міжнародних договорів, що укладаються Україною з іншими державами, ухвалення різного роду законодавчих актів від

державного до локального рівня, авторитету права, а звідси – рівня правової культури, законності в державі, впливу релігії на правове життя суспільства, правового характеру побудови відносин і співробітництва з іншими державами тощо. У зв'язку з цим, правовий режим – це завжди достатньо складний комплекс взаємозв'язків і взаємовідносин, загальних, особистих і колективних інтересів [428, с. 9].

Результатом правового режиму є порядок або хаос у суспільстві. Звідси випливає складне завдання: знайти найбільш оптимальне співвідношення між правовим і юридичним режимами, який би відповідав злагодженому механізму життя суспільства. Адже тут чітко прослідковуються дві сторони взаємовпливу: вплив суспільства на правовий режим і вплив правового режиму на суспільство. Зауважимо, що такий вплив за своїм характером є мінливим, оскільки в кожній країні така його динаміка залежить від багаточисельних факторів і умов.

Право є більш статичним, ніж відносини, що ним регулюються [612, с. 23]. Тому і правовий режим як якісну сторону правового регулювання можна розглядати як в статиці, так і в динаміці. У статичному стані правовий режим є юридичною конструкцією, яка, за допомогою дозволів і заборон, що втілюються у нормативних правових актах, сприяє упорядкуванню правового життя суб'єктів суспільних відносин, впливає на їх правовий статус та визначає режим відповідних об'єктів. Правовий режим в динаміці – це вплив на формування правосвідомості суб'єктів суспільних відносин, що забезпечує необхідні умови, середовище для ефективного процесу реалізації їх прав і інтересів.

Правовий режим є одним із основних предметів наукового пізнання, наділеним низкою ознак, дослідження яких дозволяють виокремити його із масиву інших правових явищ, визначити його місце в правовому регулюванні і, на цій основі, продемонструвати його значення в цілісному забезпеченні правового регулювання.

Говорячи про ознаки правового режиму, необхідно зазначити, що вони можуть поділятися на загальні і галузеві. До загальних ознак правового режиму можна віднести наступні: правовий режим обумовлений законами суспільного розвитку, на які впливають економічні, соціальні, політичні фактори. Юридичний режим є об'єктивним продовженням правового режиму, який встановлюється і

забезпечується на законодавчому рівні, що дає можливість суб'єктам суспільних відносин отримати певні уявлення про сторони правового режиму: як позитивні, так і негативні (у випадку настання відповідальності за його порушення); правовий режим є динамічним явищем; правовий режим характеризується раціональністю, оскільки режим відображає і забезпечує відповідний порядок як в державі, в суспільстві в цілому, так і в різних організаційно-правових формах господарювання зокрема; правовий режим функціонує відповідно до визначених мети і завдань, що відображають важливі моменти організації правового життя суспільства. Правовий режим здійснює вплив на формування правосвідомості суб'єктів суспільних відносин, забезпечуючи при цьому необхідну умову ефективного процесу реалізації їх прав і інтересів; правовий режим створює «правовий клімат», «правову атмосферу», яку спрямовує на ту ділянку відносин, яка підлягає правовій регламентації та з цією метою забезпечує допустимий рівень активності суб'єктів та межі їх правової самостійності, наявність обмежень або пільг для реалізації прав і задоволення інтересів суб'єктів суспільних відносин; природа і сутність правового режиму визначаються специфікою суспільних відносин, призначенням правових норм і принципів правового регулювання, що забезпечують функціонування і стабільність системи права в цілому; правовий режим є загальнозначущим, оскільки саме він, відповідно до економічних, політичних, культурних факторів, забезпечує соціальну стабільність, забезпечує умови для гідного життя і розвитку особистості, суспільства в цілому [91, с. 227].

Спеціальні (галузеві) ознаки правового режиму відображаються на рівні відповідної галузі права. Так, наприклад, трудо-правовий режим за своїм змістом зорієнтований не тільки на забезпечення процесу праці та створення умов для цього, а й на її оплату, нормування робочого часу, його режиму, охорони здоров'я у процесі праці, дисципліни праці, матеріальної відповідальності тощо. В загальному можна сказати, що трудо-правовий режим створює умови, які направлені на гідну працю і адекватну оплату праці працівника, його розвиток як особистості у процесі праці.

Як бачимо, правовий режим як категорія відображає багату за змістом соціально-правову реальність, яка є послідовною, системною, логічною діяльністю

(коли йдеться про юридичний режим), що направлена на внесення у правове життя більшої стратегічної визначеності і тактичної гнучкості. Юридичний режим, своєю чергою, – це послідовна, системна, логічна діяльність законодавця (правотворчість), що закріплена у юридичних нормах (нормах-принципах) та виражена у компетенції органів державної влади і управління в особі її посадових осіб з використанням особливих форм та методів діяльності, що досягається завдяки сукупності юридичного інструментарію (засобів, способів, прийомів) та відображається на діяльності суб'єктів (їх правовому статусі) і відповідних об'єктах з метою забезпечення тієї мети і завдань, що стоять на певному етапі розвитку суспільства і держави [91, с. 227].

Правовий режим – це вплив на суспільство і заради суспільства. Це якісна характеристика дії права, що відображає динамічні аспекти розвитку суспільних відносин, обумовлених природою суспільства, його зв'язками, самоорганізацією, суспільним характером праці, та забезпечує в процесі його розвитку налагодженість та стабільність спонтанних, стихійних процесів, стабільність функціонування всієї його системи, приводячи в упорядковану взаємодію.

1.3 Поняття та сутність «правового режиму» в трудовому праві

Безумовним надбанням цивілізації, показником цивілізованого розвитку суспільства є встановлення та забезпечення соціального порядку [611, с. 136-146]. Одним із ціннісних проявів, характерних ознак дієвості права в суспільстві вважається відповідний правопорядок, який досягається засобами правового впливу, правового регулювання, правозабезпечення [260, с. 199]. Правове регулювання здійснюється за допомогою спеціальних юридичних засобів, до яких зазвичай науковцями зараховуються правові явища, що виражаються в настановах, діяннях і технологіях, за допомогою яких задовольняються інтереси й потреби суб'єктів правовідносин і відбувається досягнення соціально корисних цілей [316, с. 5].

Основну роль у формуванні і розвитку нормативно-регулюючої системи відіграє фактор предмету регулювання, тобто ті сфери суспільних відносин, на які

направлено упорядкований вплив права. Закономірності суспільних відносин роз'яснюють необхідність правового регулювання. Стан таких суспільних відносин дозволяє оцінювати результативність здійснюваного правового впливу, показує, чи досягнута мета регулювання. Але для того, щоб оперувати ефективністю, потрібне виокремлення способу правового регулювання, тобто засобів і прийомів, які показують, як право регулює суспільні відносини [530, с. 247].

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 при вивченні 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 [220, 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 [84, с. 171]. Тому цілком виправдано, що останнім часом в юридичній літературі поряд з «загальнотеоретичним осмисленням цієї категорії» зроблені спроби і в трудовому праві з'ясувати поняття цього правового явища.

У чинному Кодексі законів про працю України поняття «режим» можна зустріти не поодиноким, а саме у ч. 2 ст. 13 та ч. 3 ст. 32 Кодексу. При цьому поняття режиму застосовується відносно роботи, тривалості робочого часу та відпочинку. Поряд із тим, у проекті Трудового кодексу України (у редакції від 24 липня 2017 року, підготованій до другого читання) поняття «режим» зустрічається частіше, а саме у ч. 5 ст. 9, п. 5 ч. 2 ст. 32, п. 2 ч. 5 ст. 43, ч. 1 ст. 62, п. 4 ч. 1 ст. 89, ч. 2 ст. 128 та в низці інших норм законопроекту. Поряд із цим, необхідно наголосити на тому, що правові режими в чинному законодавстві про працю (а також у нормах проекту ТК України) не вичерпуються лише режимами роботи, тривалості робочого часу та відпочинку тощо, оскільки, той факт, що відносно того чи іншого порядку правового регулювання суспільних відносин з приводу праці законодавець не використовує поняття

«правовий режим», не є достатнім фактом, з огляду на який, ми виключали би існування відповідних правових режимів [72, с. 107].

Сьогодні необхідно констатувати той факт, що на галузевому рівні, в 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 з такими категоріями як предмет, метод, принципи правового регулювання.

Як відомо, предмет і метод завжди були в полі зору вчених-науковців. Обговорюючи ці проблеми під час дискусії 1938–1941 рр., вчені-юристи прийшли до висновку, що предмет правового регулювання як певна сукупність однорідних суспільних відносин є об'єктивним критерієм поділу права на галузі та інститути. Метод правового регулювання, під час другої дискусії 1955–1958 рр., вчені-юристи визначили як другий, додатковий критерій структуризації права, під яким розуміється сукупність засобів впливу права на суспільні відносини. Про вищезазначене неодноразово зауважувалося в юридичній літературі [485, с. 123; 15, с. 173; 589, с. 234]. Дискусія на тему «Система радянського права і перспективи її розвитку», яка відбулася у 1982 році, підтвердила думку, «що критеріями класифікації норм права, відокремлення і розмежування галузей права і інститутів права є предмет і метод правового регулювання» [20; 485, с. 124]. На відміну від предмета і методу правового регулювання, правовий режим не закріпився концептуально як критерій відокремлення і розмежування галузей права і інститутів права. Разом з тим, вказана обставина не зупинила вчених щодо їх подальших наукових розвідок і дослідження проблем правової природи і сутності тих правових явищ, які вносять певну специфіку у виокремлення галузі права як такої. Кожен раз, досліджуючи вказану дефініцію, вчені ловили себе на тому, що є об'єктивно недостатньо лише одного предмета і методу для того, щоб врахувати всю специфіку відповідної галузі права. Стало очевидним, що поряд з предметом і методом є ще й інше правове явище, яке відображає галузеву природу і його специфіку. При цьому

одні вчені вказували на принципи правового регулювання як додатковий критерій відмежування галузі права, інші – на правовий режим.

Предмет і метод були і є основними критеріями відмежування відповідних галузей права. Разом з тим, необхідно звернути увагу ще й на ту обставину, що метод містить в собі цілу сукупність юридичного інструментарію: засобів, способів, прийомів, які виражають, за словами С. С. Алексєєва, «шляхи правового впливу на суспільні відносини», та які ще далеко не повністю вичерпують свої функціональні властивості щодо регулятивної дії та правового впливу на останні. Для того, щоб виявити і реалізувати регулятивну стратегію відповідної галузі права, необхідно не тільки побудувати у відповідних комбінаціях (поєднання, співвідношення) вказані способи і прийоми, але й наповнити їх змістовно, для того, щоб вони відображали «дух» галузі, її специфіку [23, с. 240]. Ми не будемо вдаватися до вирішення питання про домінуючий характер предмета чи методу над рештою критеріїв, оскільки це не є метою нашого дослідження. Хочемо лише зупинитися на досить цікавій еволюції поглядів С. С. Алексєєва, який, як відомо, був одним із засновників класичної точки зору на переважне значення для розмежування галузей права предмета правового регулювання [59]. В останніх своїх працях вчений різко змінив свою позицію, підкресливши, що поділ права на галузі за предметом був запроваджений А. Вишинським у дусі марксистських постулатів, побудованих на утвердженні «простих істин». С. С. Алексєєв ще наприкінці 80-х років минулого століття висловив сумнів у беззаперечності твердження щодо домінуючої ролі предмета над методом як критеріїв відокремлення і розмежування галузей права [478, с. 207]. На його думку, якщо брати до уваги тільки предмет (тобто «зону», «сферу» регулювання), то можна виділити незчисленну кількість галузей права. Тому треба враховувати не лише предмет і метод. Під час поділу системи права варто зважати на особливий галузевий режим правого регулювання [15, с. 172-173; 485, с. 124]. Якщо предмет регулювання – матеріальна ознака розмежування юридичних норм на галузі права, то особливий юридичний режим – це юридична ознака кожної галузі права. На його думку, галузі права відрізняються саме тим, що для них є характерним своєрідне юридичне регулювання з точки зору їх правової

природи. Галузі права – не просто зони юридичного регулювання, не штучно скомпоновані сукупності норм за «предметом», а реально існуючі і юридично специфічні підрозділи в самому юридичному змісті права. А ні в чому іншому, окрім як у юридичних особливостях, іншими словами, в особливих режимах регулювання, ця юридична специфіка окремих структурних підрозділів права виражатися не може [27, с. 248-252]. І якщо до поняття галузі права підходити з практичних міркувань, то особливий юридичний режим має найсуттєвіше значення.

Галузеві правові режими є режимами найбільш високого рівня, які мають в праві імперативне і визначальне значення. 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 цього утворення з вольової сторони його змісту; б) особливостей принципів, загальних положень, які пронизують зміст цієї галузі з інтелектуальної сторони [16, с. 190]. В роботах раннього періоду до елементів такого режиму вчений відносив: метод правового регулювання, особливі юридичні засоби регулювання, принципи правового регулювання і наявність самостійної галузі законодавства [478, с. 209-210].

Можна аналізувати, підтримувати позицію чи критикувати праці вчених різних періодів, але так чи інакше без вивчення і аналізу науково-теоретичного матеріалу в історичному аспекті навряд чи можна вивести єдину концепцію, яка б об'єднувала погляди вчених на ту чи іншу проблему. Тому необхідно підкреслити, що з кінця 80-років правовий режим почав розглядатися як порядок регулювання, який виражений в комплексі правових засобів, що характеризують особливе поєднання взаємодіючих між собою дозволів, заборон, а також позитивних зобов'язань і створюють особливу спрямованість регулювання [16, с. 185]. Це визначення, запропоноване С. С. Алексєєвим, стало широко розповсюдженим в юридичній літературі і набуло концептуального характеру. Відповідно, правовий режим як порядок дістав своє трактування у більшості наукових праць як радянського, так і сучасного періодів [520; 529; 659].

Як стверджує Н. Д. Гетьманцева, «яке б правове явище в науці не підлягало дослідженню, ясно одне: досліджуючи природу будь-якого правового явища, в тому числі і правового режиму, вчені були і є неоднозначними щодо поняття цієї категорії. Необхідно відзначити, що справа полягає не в тому, яке формулювання вкладається у його поняття, а яка сутність закладена в ньому» [149, с. 272].

Варто зауважити, що на галузевому рівні немає єдиного підходу як до поняття, так і до визначення правових режимів, із якого у ряді випадків виключаються або навпаки, додаються його складові елементи, види юридичних засобів. Зазвичай, як в публічних, так і в приватних галузях права акцент робиться на правовому статусі суб'єктів в рамках того чи іншого правового режиму. Та попри все, за словами Е. Ф. Шамсумової, основним завданням галузевих наук, стає чітке виявлення відповідних режимів, від чого багато в чому залежить дієва допомога практиці і плідність розробки інших проблем. З цих позицій, кожній галузі права відповідає свій правовий режим. Галузями права при такому підході виявляються не просто «сфери регулювання, а якісно особливі і цільні з юридичної сторони сукупності норм, що в своїй єдності забезпечують специфічні порядки, режими регулювання» [659, с. 88-89].

Як підкреслює І. О. Соколова, у науковому плані це теоретичне положення надає поглиблену функціональну характеристику відповідної галузі права взагалі, оскільки воно зумовлене певними чинниками, а саме: предметом регулювання...; методом правового регулювання, тобто єдиним специфічним засобом юридичного впливу, характерним для кожної галузі права; юридичним інструментарієм (механізмом реалізації), який базується на принципах, специфічних для певної галузі права; системою особливого законодавства, тобто кодифікуючими актами, що нормативно закріплюють галузеві принципи, загальні положення та основні засоби правозастосовної діяльності [360, с. 24-25; 572, с.34]. Відповідно, специфіка кожного окремого структурного підрозділу (галузі) права виражається в особливому режимі правового регулювання через його основні елементи: метод правового регулювання, механізм (як комплекс правових засобів), правові принципи. Тим самим правовий режим уособлює органічну єдність комплексу правових засобів зі змістом відносин, що регулюються [47, с. 6]. Іншими словами, галузевий правовий

режим залежить від змісту відносин, що піддаються правовій регламентації через метод, механізм, принципи правового регулювання. Ту ж сутність, тільки в іншій інтерпретації, вкладає у поняття галузевого режиму Н. В. Лермонтова, яка під правовим режимом галузі права розуміє сукупність юридичних засобів регулювання – галузевий юридичний інструментарій, опосередкований галузевим методом правового впливу і який базуються на принципах, специфічних для даної галузі [288, с. 83].

Г. С. Беляєва визначає правовий режим як особливий порядок правового регулювання суспільних відносин, що заснований на відповідному співвідношенні правових засобів і способів правового регулювання, гарантій і принципів, що створюють сприятливі (несприятливі) умови для задоволення інтересів суб'єктів права, і направлений на досягнення оптимального соціально-значущого результату. Сутність правового режиму, за словами вченої, полягає в тому, щоб шляхом особливого поєднання дозволів, заборон і позитивних зобов'язань створити особливий настрій правового регулювання – необхідні умови для безперешкодної реалізації суб'єктами своїх прав і законних інтересів, обмеження протиправної діяльності, досягнення інших соціально-корисних цілей [49, с. 40]. Сутність правового режиму за Г. С. Беляєвою логічно прослідковується зі змісту (структури) останнього, до якого вона включає «правові засоби різного рівня, включаючи правові принципи і гарантії, що формулюють і визначають даний порядок» [49, с. 40]. Логічно, що розміщуючи у своїй структурі правові принципи і гарантії, правовий режим створює необхідні умови для безперешкодної реалізації суб'єктами своїх прав і законних інтересів. Як і більшість вчених, поняття правового режиму вчена зводить до правового порядку. Майже таку ж позицію займає і В. Б. Рушайло, який правовий режим галузі права характеризує предметом регулювання (особливостями управлінських, майнових та інших відносин); методом правового впливу, тобто єдиним специфічним способом юридичного впливу, характерним для цієї галузі права; галузевим юридичним інструментарієм, що базується на принципах, специфічних для цієї галузі права; наявністю особливого законодавства (кодифікованими актами, що нормативно закріплюють галузеві принципи, загальні положення і основні правові засоби) [527, с. 42].

Вчені зауважують, що кожна галузь права функціонує у своєму правовому режимі [551, с. 357-358]. При цьому наголошується, що поняттям «правовий режим» визначається особливість юридичного регулювання визначеної сфери суспільних відносин за допомогою різноманітних юридичних засобів [428, с. 18], комбінація яких в них не повторюється, різним є поєднання у них стимулів й обмежень [551, с. 357-358]. Проте правовий режим не можна розуміти як чисто юридичну характеристику галузі, оскільки він виражається не тільки в галузевому методі правового регулювання, а й насамперед – в особливому статусі відносин, що становлять предмет правового регулювання [572, с. 35]. Як зауважує Т. П. Мінка, правовий режим галузі адміністративного права – це правова форма функціонування відносин, що складають предмет адміністративного права, які забезпечуються особливим поєднанням способів, типів та методів адміністративно-правового регулювання, що створюють відповідний рівень динаміки цих відносин і визначають мету адміністративно-правового регулювання [346, с. 146-147].

Правовий режим галузі багато в чому залежить і визначається її природою, завданнями і функціями. Трудове право з'явилося в якості самостійної галузі як результат необхідності соціального захисту при спільній праці, як сукупність визначених гарантій [586, с. 76-77]. Як підкреслює К. Д. Крилов, сфера праці – «це головна сфера визнання, реалізації і захисту всіх основних прав людини і громадянина» [269, с. 33-38].

Трудо-правовий режим, що функціонує у системі правових засобів, необхідно обирати оптимально 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 [228, 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, взаємодіючи з іншими правовими засобами, 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. Одним словом, трудовий правовий режим повинен відповідати природі і сутності відносин у сфері найманої праці та забезпечувати їх функціонування.

Як зауважується в юридичній літературі, трудове право як галузь права за своєю природою має моральний і «гуманістичний характер» [213, с. 6-16; 481; 147], «в цьому полягає його головне соціальне призначення», обумовлене сучасними потребами його розвитку [213, с. 6-16]. Ще свого часу, С. А. Іванов підкреслював, що у соціальному призначенні трудового права виражаються найбільш загальні важливі корінні інтереси і потреби трудящих у сфері трудових відносин, котрі конкретизуються у завданнях галузі, формуються в рамках соціального призначення, і, в результаті, визначаються ним. Соціальне призначення є стратегічною метою права, а завдання є тактичною метою, – зауважував вчений. Залежно від конкретних соціально-економічних і політичних умов розвитку суспільства, завдання трудового права як галузі можуть змінюватися, але соціальне призначення залишається незмінним [213, с. 16]. Тому й трудо-правовий режим за своєю сутністю, призначенням не повинен радикально змінюватися, адже його функції впливають з природи самої галузі трудового права.

Трудове право історично визначалося і визначається як право охорони праці, що обумовлене самою природою трудових відносин та потребами суспільного розвитку. Працівнику – як більш слабкій стороні у 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 зберігати життя, здоров'я, працездатність працівників як мінімум виходячи з того, що працівники – це продуктивна сила всього суспільства.

У держави, у свою чергу, є також яскраво виражений інтерес у тому, щоб сторони трудових відносин максимально повно реалізовували свої інтереси – роботодавець отримував прибуток і у зв'язку з цим досягав іншої мети, а працівник отримував адекватну оплату праці і таким чином мав можливість задовольнити свої матеріальні і духовні потреби. Саме у цьому вбачається одночасна запорука

підтримки і розвитку суспільства і соціальної злагоди у суспільстві. Як неодноразово підкреслювалося і підкреслюється в юридичній літературі, трудове законодавство повинно формулювати в якості одного із завдань – створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів як людини-праці, так і інтересів роботодавця і держави [149, с. 89; 141, с. 64-68]. Забезпечення рівноваги прав працівників і роботодавців, балансу їх 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 [149, с. 89-90]. Як стверджує Н. Д. Гетьманцева, мета трудового права наділяє систему правових засобів відповідною специфікою відносно загально-правових (нормативних) засобів. Це дає підстави називати галузеві правові засоби... спеціальними. В трудовому праві використання правових засобів, у тому числі й трудо-правового режиму, у рамках механізму (методу) правового регулювання відносин в сфері праці, направлене на реалізацію права особи на працю, розвиток працівника у процесі трудової діяльності, його захист і узгодження інтересів як працівників, роботодавців, так і держави [147, с. 526]. Тому трудо-правовий режим як правовий засіб є спеціальним, тобто має соціальну спрямованість, яка проявляється перш за все 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 перевазі 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 [147, 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 і обмеження негативних наслідків дії механізмів ринкової системи на

працівників. Адже розвиток суспільних відносин у сфері праці залежить безпосередньо від того, наскільки гармонійно будуть розвиватися відносини між працівниками, роботодавцями і державою. В основі цих відносин лежить праця, здатність до якої реалізується за допомогою трудового договору як форми залучення до праці, що дає можливості для динамічного розвитку особистості працівника: його професійних і ділових якостей. Через те є природним, що особлива роль у суспільних відносинах відводиться саме роботодавцю як суб'єкту, який не тільки повинен використовувати здатність людини до праці, а й створювати умови для її всебічного розвитку як особистості [149, с. 89-90]. У цьому сенсі правовий режим є особливою атмосферою, специфічною формою ... правового регулювання [659, с. 71, 72].

Трудо-правовий режим разом з іншими правовими явищами визначає сутність трудового права як галузі. Іншими словами, трудо-правовий режим разом з предметом, методом, принципами правового регулювання дає більш поглиблену характеристику трудового права як галузі права. Відповідно, специфіка трудо-правового режиму дає змогу розглядати в комплексі галузеву сутність трудового права. Як наслідок, всі правові засоби, які також утворюють трудо-правовий режим та функціонують відповідно до запрограмованої мети, відображають специфіку середовища трудового права як галузі права [107, с. 118].

Трудо-правовий режим обумовлений предметом регулювання – специфікою трудових відносин, в основі яких закладена праця людини, з всіма її якостями і властивостями, що визначає її правове становище, правовий статус в 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 (що «відображає характер взаємодії сторін, який впливає на правове становище суб'єктів трудових відносин (рівність чи підпорядкованість); ступінь визначеності наданих прав, який виражається в характері норм трудового права (імперативному чи диспозитивному); порядок встановлення прав і юридичних обов'язків суб'єктів трудових відносин (безпосередньо законом або нормативною угодою) [482, с. 103,

130-131]; принципи правового регулювання, які характеризують соціальну спрямованість трудо-правового режиму; «наявність особливого законодавства, кодифіковані акти, які нормативно закріплюють галузеві принципи, загальні положення і основні правові засоби» [528, с. 25-26].

Отже, розглянемо, як саме впливають на трудо-правовий режим, перш за все, такі визначальні компоненти галузі як предмет, метод та принципи правового регулювання.

Держава застосовує той чи інший вид правового режиму залежно від тих суспільних відносин, в розвитку яких вона зацікавлена. А оскільки природне право на працю фактично відображає потребу людини створювати матеріальні та культурні цінності і таким чином здобувати джерела для існування для себе, своєї сім'ї, а в умовах держави – і для всього суспільства [485, с. 52], то очевидно, що «трудові відносини є саме тими відносинами, в яких втілюються і за яких реалізуються численні людські потреби» [149, с. 441]. Тому пріоритетним напрямком в сучасних умовах господарювання є перехід до формування нової системи трудових відносин і адекватного їм механізму управління, оскільки основним джерелом інновації у трудовому процесі і розвитку виробництва є праця, де її ефективність є вирішальним фактором соціально-економічного розвитку суспільства і держави в цілому [149, с. 394]. У зв'язку з цим, в основі нової системи трудових відносин і механізму управління – як на державному, так і договірному – рівні повинен бути запроваджений адекватний трудо-правовий режим, який би відповідав інтересам сторін трудового договору та забезпечував баланс їх інтересів, реалізацію гідної праці працівників, створення умов для обмеження негативних наслідків дії механізмів ринкової системи на працівників.

Трудові правовідносини як основні правовідносини в числі відносин, що врегульовані трудовим правом, є складними за своєю структурою, обіймають різні правові зв'язки його учасників, включаючи як рівність сторін, так і їх підпорядкування [213, с. 314-315]. Якщо врахувати також ту обставину, що трудові відносини, зазвичай є триваючими, то стає зрозумілим, що для проникнення в їх сутність, для відображення різних правових зв'язків, які складають зміст єдиного і в

той же час складного трудового правовідношення, необхідний специфічний трудо-правовий режим, який може бути стимулюючим або обмежуючим, основним чи додатковим або ж спеціальним. Окрім того, трудове право своїм регулятивним впливом охоплює всі аспекти застосування праці в суспільному виробництві, які відображають виникнення, зміну, припинення трудових відносин (тобто їх динаміку), так і їх зміст (статичку) – режим праці, відпочинку, оплати, режим виплати пільг, гарантій, компенсацій, режим встановлення відповідальності тощо.

Трудові відносини – це відносини між людьми в процесі їх трудової діяльності. Вони створюють систему, основними елементами якої є ринок праці і зайнятості; соціальне партнерство; адекватна оплата праці, стимулювання праці; організація, управління і охорона праці; соціальне страхування; ефективність праці та задоволення від праці, тому трудова діяльність повинна розглядатися з позицій соціальної взаємодії [149, с. 79]. А оскільки трудові відносини, в основі яких лежить праця, ввібрали соціальну складову, то й режим праці, як ми вже зазначали, повинен бути наповнений цією соціальною складовою.

Враховуючи багаточисельність суб'єктів трудових відносин, їх трудових прав і обов'язків, якими 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. Відповідно, трудо-правовий режим може встановлюватися залежно від правового статусу останнього. Так, наприклад, відносно до науково-педагогічних працівників питання щодо режиму їхнього робочого часу регламентується ст. 56 Закону України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 року, яка передбачає, що робочий час науково-педагогічних працівників становить 36 годин на тиждень [435]. При цьому робочий час науково-педагогічного працівника включає час виконання ним навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи та інших трудових обов'язків. Зміст ст. 56 Закону говорить про те, що сам факт встановлення режиму скороченої тривалості робочого часу стосується всіх науково-педагогічних працівників, незалежно від яких би то не було факторів, наприклад, найменування посад, місця їх роботи тощо. Сам факт

набуття правового статусу науково-педагогічного працівника вже законодавчо передбачає встановлення для таких категорій працівників відповідного режиму робочого часу. Праця науково-педагогічного працівника тісно пов'язана із виконанням роботи як у межах навчального закладу, так і поза ним, а тому точно прослідкувати та здійснити облік робочого часу протягом певного дня досить складно [163, с. 359]. Як зауважує А. А. Грובה, дослідження специфіки роботи працівника, обліку його робочого часу необхідно розглядати комплексно із режимом робочого дня, оскільки саме за таких умов можливо правильно здійснити облік робочого часу науково-педагогічного працівника [163, с. 360].

Сучасні умови диктують необхідність постійного здійснення на підприємствах, установах, організаціях моніторингу у сфері режиму праці як такого та режиму робочого часу зокрема, забезпечення раціональної розробки, перегляду та затвердження нових видів режиму робочого часу відповідно до сучасного рівня техніки, технології виробництва і праці, запровадження нетипових форм зайнятості. У зв'язку з цим, як зазначає З. Малишевська, необхідно узгоджувати інтереси суб'єктів трудових правовідносин для досягнення результативного режиму робочого часу на підприємстві [308, с. 82]. Правовий режим робочого часу, з одного боку, виражає ступінь жорсткості юридичного регулювання, встановлюючи наявність певних пільг або обмежень, з іншої боку, шляхом договірного регулювання, спричиняє допустимий рівень активності суб'єктів індивідуальних трудових відносин, колективних трудових відносин, окреслює межі їхньої правової самостійності. Таким чином, проявляється яскраве співвідношення державного і договірного регулювання, а також поєднання централізованого і локального регулювання режиму робочого часу [110, с. 92].

Режим робочого часу необхідно розглядати також як елемент трудових правовідносин, що проявляється через взаємодію між суб'єктами трудового права, які мають взаємні права й обов'язки [218, с. 665]. Так, встановлення режиму неповного робочого часу є як обов'язком роботодавця, так і його правом. Така диференціація встановлена у зв'язку з тим, що окремі категорії громадян через різні обставини та причини не мають можливості працювати в режимі нормальної

тривалості робочого часу. Як зауважує Н. Д. Гетьманцева, «зменшення норми робочого часу для цих громадян є умовою їх участі в трудових відносинах» [140, с. 45-46]. Варто зауважити, що робота на умовах неповного режиму робочого часу традиційно вважається однією з найбільш поширених у світовій практиці форм нестандартної зайнятості [695]. Запровадження такого режиму пояснюється перш за все сприйняттям працівниками такої форми зайнятості як засобу досягнення оптимального балансу часу, відведеного на роботу і на особисте життя, а також визнанням державою і роботодавцями значення такого режиму для тих категорій осіб, що не можуть нарівні з усіма конкурувати на ринку праці: неповнолітніх осіб, осіб передпенсійного віку, молоді, вагітних жінок, жінок, що мають дітей відповідного віку, осіб з інвалідністю, а також тих осіб, що так чи інакше відчують труднощі у пошуку роботи [110, с. 92-93].

Трудо-правовий режим є явищем, що постійно супроводжує правове регулювання суспільних відносин у сфері праці. У зв'язку з цим він потребує відповідної реакції як з боку законодавця, так і з боку роботодавця. Держава на централізованому рівні та роботодавець на локальному рівні, реалізуючи соціальну політику, встановлюють режим роботи для окремих груп суб'єктів трудових відносин залежно від визначених ними критеріїв: вік, стан здоров'я, умови, характер застосування праці тощо. Тобто можна сказати, що трудо-правовий режим у більшості випадків характеризує особливості здійснення і реалізації трудових прав і обов'язків, які обумовлюються умовами праці, специфікою трудової діяльності, правовим статусом суб'єктів трудових відносин, територією, об'єктами тощо.

В юридичній літературі галузь трудового права трактується як єдність державно-нормативного і договірного регулювання суспільних відносин, що виникають у сфері праці [278, с. 74], та дозволяє виділяти групи відносин, у регулюванні яких переважає той чи інший метод [149, с. 262], той чи інший вид трудо-правового режиму. Трудове право виникло і продовжує розвиватися на межі приватного і публічного, відповідно, трудо-правовий режим може запроваджуватися як на державному (централізованому), так і договірному (локальному) рівні, залежно від об'єктивних чи суб'єктивних чинників. При цьому порядок та умови

запровадження такого режиму праці можуть передбачатися на договірному рівні за відповідною процедурою, визначеною у локальних актах підприємства, установи, організації. Наприклад, якщо запровадження дистанційного режиму праці передбачено для наукових працівників і спеціалістів наукових установ та вищих навчальних закладів Законом України «Про наукову і наукову технічну діяльність» від 26 листопада 2015 року [455, ст.6], то можливість запровадження гнучкого режиму робочого часу та дистанційного режиму праці в науковій установі (вищому навчальному закладі) визначається в колективному договорі або рішенні керівника наукової установи (навчального закладу) за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. При цьому конкретний перелік професій і посад наукової установи (вищого навчального закладу), щодо яких можуть застосовуватися гнучкий режим робочого часу та дистанційний режим праці, погоджується вченою (науковою, науково-технічною, технічною) радою наукової установи (вищого навчального закладу). Порядок та умови застосування гнучкого режиму робочого часу та дистанційного режиму праці визначаються у правилах внутрішнього трудового розпорядку наукової установи (вищого навчального закладу) (ст. 6.). Окрім того, трудо-правовий режим може відразу запроваджуватися на договірному рівні в локальних актах підприємства органами місцевого самоврядування. Наприклад, режим роботи кожного окремого підприємства визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, розробленими на підставі типових правил роботодавцем спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (якщо він є) і затвердженими трудовим колективом. З метою кращої організації роботи пасажирського транспорту, дитячих дошкільних установ та деяких інших однозмінних підприємств місцевим радам надане право затверджувати початок робочого дня. Всі інші елементи режиму робочого часу – закінчення робочого дня, початок і закінчення часу роботи, початок і закінчення перерв у роботі тощо – підприємства, установи, організації затверджують самостійно [427, с. 68].

Разом з тим, необхідно 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 та робота якого організовується за спеціальним режимом праці. Це пов'язано насамперед з тим, що вахтовий метод роботи ґрунтується на використанні трудових ресурсів поза місцем їх постійного проживання за умов, коли щоденна доставка працівників до місця роботи і назад до місця постійного проживання не може бути забезпечена або є економічно недоцільною [434]. 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» [545, с. 245-248]. У юридичній літературі вказана форма зайнятості розглядається по-різному: як вид зайнятості, заснований на віддаленні працівника від традиційного робочого місця, гнучкому режимі робочого часу, використанні інформаційних і телекомунікаційних технологій як основи організаційних зв'язків [667, с. 821]. На думку О. В. Валецької та О. М. Приходько, під час укладення трудового договору дистанційна зайнятість може визначатися як одна з додаткових умов трудового договору (за певних обставин) [111, с. 139]. Як зауважує Н. І. Іщенко, передбачення саме в додаткових умовах трудового договору можливості дистанційного виконання своїх прямих посадових обов'язків можливе лише тоді, коли такий режим роботи не є основним та існує поряд із стандартним офісним режимом діяльності [222]. Попри сказане, регулювання праці дистанційних працівників і режим їх роботи відрізняється значною специфікою від режиму праці звичайних працівників підприємства, установи, організації. Як підкреслює Б. А. Римар, специфіка нового дистанційного працівника полягає в якісній зміні техніки, що використовується, характеру робочої сили та трудовою функцією, яка може виконуватися без прив'язки до їх дому [507, с. 112]. Дистанційні працівники комунікують з роботодавцем переважно через Інтернет. Режим робочого часу і часу відпочинку

визначається дистанційним працівником, зазвичай на власний розсуд, якщо інше не передбачено домовленістю сторін. Режим забезпечення охорони праці, у зв'язку з специфікою роботи дистанційних працівників та надомників, також має свої особливості, оскільки виконання трудової функції таких працівників здійснюється поза місцем знаходження роботодавця, його філіалу, представництва, структурного підрозділу чи поза робочим місцем, територією, об'єктом, яке прямо чи опосередковано знаходиться під контролем роботодавця.

Попри все, оскільки носіями трудо-правового режиму на підприємствах, установах, організаціях є працівники як основні виробники матеріальних і духовних благ, то й 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. Саме тому встановлення сприятливого, тобто стимулюючого, а там, де потрібно – і обмежуючого режимів з метою забезпечення реалізації трудових прав працівника, можна також розглядати як один із підходів до розкриття соціального призначення трудового права як галузі [107, с. 119].

Варто зауважити, що в сучасних умовах господарювання доцільно виявити і застосовувати в сукупності такий режим та соціально-правовий механізм, 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 вибудувувати шляхом запровадження відповідного режиму, визначені захисні механізми в соціально-економічній сфері. Такий захист базується на деякому обмеженні прав роботодавців в сфері праці, на організаційному і фінансовому обтяженні роботодавців у вигляді необхідності надання ними пільг і гарантій для працівників як більш слабкої в економічному розумінні сторони трудових відносин.

Наразі відбувається суттєва трансформація всіх традиційних ознак трудових відносин: особистісної, організаційної, майнової, що вимагає як особливої правової регламентації цих відносин, їх удосконалення, так і встановлення відповідного режиму трудової діяльності у зв'язку з еволюцією форм суспільної організації праці. Звідси, трудо-правовий режим характеризується внутрішньою динамікою, оскільки розрахований на певний період часу, змінюється у просторових рамках, носить конкретний, зазвичай, індивідуальний характер. Але не всі відносини, що регулюються трудовим правом, схильні до змін в рівній мірі. Одні відрізняються більшою гнучкістю і рухливістю, інші – більшою стабільністю [202, с. 39]. Це своєю чергою, зумовлює існування централізованих та децентралізованих норм трудового права, існування основних і постійних, тимчасових, спеціальних видів трудо-правових режимів.

Оскільки трудо-правовий режим є складовою методу та залежить, як і останній, від предмета правового регулювання, в основі якого лежать трудові відносини, враховуючи умови зростаючого значення соціального та гуманістичного факторів, 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 участі 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-правового 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, організаторських здібностей та ступінь реалізації його інтересів.

У зв'язку з тим, що в основі трудових відносин лежить праця, яка закономірно потребує організації і управління, то поряд з суб'єктами трудової діяльності завжди є особа, яка приймає на себе функції організації і управління цією діяльністю, тобто роботодавець, особливе становище якого є важливим як організатора виробництва і

трудового процесу. Діяльність роботодавця багатоаспектна: він виступає в якості організатора виробництва, організатора праці, суб'єкта, що здійснює управління працею (персоналом), сторони трудового договору. При цьому будь-який аспект діяльності роботодавця так чи інакше впливає як на зміст, так і динаміку трудових правовідносин. Усі ці елементи, складаючи організаційно-економічні умови трудової діяльності, в тій чи іншій мірі впливають на трудові правовідносини і таким чином обумовлюють коло і зміст обов'язків працівника [149, с. 65] та визначають вид трудо-правового режиму, його характер при здійсненні трудової діяльності на підприємстві, установі, організації.

Роботодавець в трудових відносинах є владним суб'єктом, який організує працю і здійснює управління нею. Відповідно, він, здійснюючи управління працею, застосовує одночасно той чи інший вид трудо-правового режиму при здійсненні трудової діяльності як конкретного працівника, групи працівників, так і цілого колективу найманих працівників, тобто встановлює режим праці. Режим праці є однією із правових підстав визнання трудового характеру відносин між працівником і роботодавцем. При цьому можна зауважити, що «режим праці» – категорія більш широка, ніж «управління працею», хоча обидві вони взаємопов'язані між собою. Спочатку зароджуються управлінські відносини при створенні самого підприємства, і, як наслідок, починають налагоджуватися і функціонувати режимні відносини, за якими функціонує встановлений режим праці на підприємстві.

Відносини управління працею при наявності певних юридичних фактів можуть породжувати трудо-правовий режим, змінювати або взагалі його припиняти. Наприклад, у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці: систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад та інше. Тобто роботодавець, реалізуючи свої організаційно-управлінські функції, може запровадити зміни в організації виробництва і праці, в результаті яких змінюються істотні умови праці, до яких належить режим роботи як конкретного працівника, так і підприємства в цілому (ст. 32 КЗпП України). З позицій управління і організації праці на підприємствах,

установах, організаціях, трудо-правовий режим можна розглядати як систему, що передбачає наявність відповідних підсистем: організацію відносин між найманими працівниками в середині колективу; між найманими працівниками і роботодавцем; між роботодавцем і адміністрацією підприємства, установи; організацію роботи підприємства відповідно до внутрішнього розпорядку з метою налагодженої роботи підприємства, та отримання прибутку.

Режим роботи підприємства неможливий без належної дисципліни праці, адже дисципліна праці на підприємстві, установі, організації включає в себе, насамперед, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку. Без забезпечення порядку праці не може бути належної трудової дисципліни, без якої порушується процес колективної праці [121, с. 37]. Можна сказати, що належний стан (рівень) дисципліни праці – це свого роду сформований режим праці конкретного підприємства, установи, організації. Разом з тим, дисципліна праці, зазвичай, персоніфікована, вона виступає як якісна характеристика учасника спільної праці, своєчасно і точно дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації відповідно до конкретного робочого місця, робочого часу, трудової функції. Дисциплінованість – це передусім результат самоформування, самовиховання найманого працівника [282, с. 122]. Елементи режиму праці також можуть носити персоніфікований характер: встановлення режиму неповного або скороченого робочого часу, встановлення режиму гнучкого графіку змінності, встановлення режиму повної матеріальної відповідальності, проте, в більшості випадків, вони носять загальний характер. Але вибір відповідного виду трудо-правового режиму залежить від особливостей, специфіки діяльності конкретного підприємства в цілому, від специфіки трудової функції працівника, його правового статусу, об'єкта, на який спрямована його трудова діяльність. Роботодавець, своєю чергою, налаштовує і запроваджує всі правові механізми всередині підприємства на конкретний режим роботи, створюючи для цього відповідний правовий клімат. Якщо трудова дисципліна занепадає, рівень її падає, то змінюється й відповідний вид трудо-правового режиму. Інколи буває навпаки,

сам трудо-правовий режим має за мету сприяти зміні тих процесів, які протікають на підприємстві в сторону їх поліпшення.

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 наступне: трудо-правовий режим може виступати в якості стану дотримання відповідного рівня дисципліни праці, але стан дотримання дисципліни праці не є трудо-правовим режимом. З іншого боку, дисципліна праці є постійним супутником трудо-правового режиму і невіддільна від нього, оскільки функціонує трудо-правовий режим при належному рівні дисципліни праці, яку він одночасно і забезпечує. Як бачимо, трудо-правовий режим надає «адекватності і еластичності юридичній формі, дозволяючи їй більш чітко виокремлювати відмінності неоднорідних соціальних зв'язків, точніше реагувати і враховувати особливості різних суб'єктів і об'єктів, часові і просторові фактори, що включені у сферу дії права» [428, с. 10].

Досліджуючи специфічні ознаки методу правового регулювання трудових відносин, Н. Д. Гетьманцева прийшла до висновку, що метод правового регулювання трудових відносин взаємообумовлений предметом цієї галузі і піддається вивченню саме через його призму. В цьому також є сенс, зауважує вчена, оскільки саме завдяки трудовим відносинам, що складають предмет трудового права, метод, як та «губка» всмоктує в себе специфічні їх властивості, що дозволяють краще зрозуміти саму сутність права та його елементи, при цьому набуваючи конкретної спрямованості, направленості, мети, що визначається у завданнях самої галузі. Тому основною специфічною ознакою методу правового регулювання трудових відносин і є саме те, що він взаємообумовлений предметом галузі трудового права [149, с. 292]. Те ж можна сказати і про трудо-правовий режим з тією лише різницею, що він, окрім предмету, також обумовлений методом правового регулювання, оскільки втілюючись у відповідних способах, прийомах, трудо-правовий режим віддзеркалює його функціонування, запроваджує і

забезпечує той режим діяльності, який закодований трудовим правом як галуззю права. Як відзначає Л. І. Заморська, кожна галузь втілює специфічний режим правового регулювання, який характеризується особливими прийомами регулятивного впливу: своїм порядком виникнення прав і обов'язків суб'єктів права, їх забезпеченням і охороною, специфікою заходів державного примусу при порушенні норм відповідної галузі, особливими принципами, особливими положеннями, які пронизують зміст її норм [204, с. 180]. Наприклад, одним з основних фундаментальних принципів трудового права є принцип рівності прав і можливостей, який базується на загально визначених нормах і принципах міжнародного права і поширюється на всі норми трудового права. Дія цього принципу поширюється на всі без винятку галузі права, але «в трудовому праві цей принцип фактично конкретизується в усіх інститутах трудового права України і наочно підтверджує самостійність цієї галузі права» [485, с. 204]. Звідси для трудо-правового режиму є характерними ті ж закономірності, які, власне, проявляються у принципах правового регулювання трудових відносин. Зважаючи на це, сутність трудо-правового режиму вибудовується на основі принципів, що є властивими для трудового права як галузі права. Поєднуючись з принципом рівності прав і можливостей, трудо-правовий режим створює та забезпечує однаковий «правовий клімат» для всіх працівників, на всіх рівнях правового регулювання (шляхом поєднання і співвідношення відповідних способів правового регулювання) сприятливі, безпечні умови праці, охорону здоров'я, соціальний захист, гідну працю та її оплату, забезпечення зайнятості тощо. Отже, неприпустимими є, які б то не були, відмінності між працівниками щодо встановлення відповідного виду трудо-правового режиму на підприємствах, установах, організаціях, з окремими лише винятками, якщо такі відмінності стосуються особливостей правового статусу працівника (жінка, що має дитину до трьох років і потребує переходу на гнучкий режим роботи) та визначаються, наприклад, умовами та характером праці (встановлення ненормованого режиму робочого часу щодо державних службовців) або запровадження такого режиму викликане певними юридичними фактами та зумовлено економічною доцільністю для підприємства чи установи (у випадку простою).

Поняття трудо-правовий режим характеризує особливості правового впливу на суспільні відносини у сфері найманої праці за допомогою різних юридичних способів у їх поєднанні або співвідношенні. Можна сказати, що правове регулювання трудових відносин складається із визначених видів трудо-правових режимів для тих чи інших суб'єктів трудових відносин (неповнолітніх, вагітних жінок, жінок, що мають дітей відповідного віку, осіб з інвалідністю, осіб передпенсійного віку, осіб, що поєднують роботу з навчанням, яким встановлюється свій специфічний режим відповідно до об'єкта: робота з неповним режимом робочого часу, гнучкий графік роботи (зміни), робота зі скороченим режимом робочого часу тощо).

Трудо-правовий режим має нормативну основу, втілюються (закріплюються) в методі (способах) правового регулювання з метою впливу на поведінку учасників трудових відносин; за допомогою загальних і спеціальних норм сприяє забезпеченню як єдності, так і диференціації правового регулювання трудових відносин (за допомогою стимулюючих і обмежуючих засобів сприяє встановленню специфіки правового статусу суб'єктів трудових відносин); створює особливі умови для реалізації і задоволення суб'єктами трудових відносин своїх трудових прав і законних інтересів. Трудо-правовий режим, на думку Н. Д. Гетьманцевої, забезпечує ті умови праці, що «передбачені трудовим законодавством і іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, колективним договором, угодами, локальними нормативними актами, трудовим договором» [149, с. 455]. Тобто, він має нормативну основу та нормативний характер.

Необхідно зауважити, що завдяки трудо-правовому режиму (у поєднанні з іншими правовими засобами) забезпечується функціонування, динамічна дія 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 «в їх органічному взаємозв'язку і завдяки цим зв'язкам» [149, с. 448]. Тому 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» [395, с. 94]. Трудові правовідносини є «складним явищем» [193, 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 трудо-правового режиму: постійний чи тимчасовий, галузевий чи локальний, загальнодозвільний чи спеціальнодозвільний, приватно-правовий чи публічно-правовий режими, стимулюючий чи обмежуючий. Наприклад, роботодавець вправі запроваджувати режим обмеження щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками, якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному (ст. 25-1 КЗпП України). Застосовується спеціальнодозвільний режим роботи осіб з інвалідністю у нічний час: допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ст. 55 КЗпП України). Також застосовується тимчасовий режим у нормах, передбачених колективним договором, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, лише на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців (ст. 14 КЗпП України) [240]. Стимулюючий вид трудо-правового режиму застосовується щодо працівників залізничного транспорту, який встановлює такі види заохочення: оголошення подяки; преміювання; нагородження цінним подарунком; нагородження почесною грамотою; присвоєння звання кращого працівника за фахом; нагородження нагрудним значком тощо [442, ст.8]. Загальнодозвільний режим дає змогу роботодавцю запроваджувати відносно працівників підприємств, установ, організацій будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку (ст. 143 КЗпП України) [240].

Як бачимо, норми трудового права, які регулюють трудові відносини, та відповідний вид трудо-правового режиму «розраховані на сприйняття і врахування усіх якостей людини з усіма її позитивними і негативними ознаками, можливостями

і здібностями, інтересами і потребами, з правами і свободами» [485, с. 110]. Це дозволяє шляхом запровадження відповідного виду трудо-правового режиму на основі єдності і диференціації правового регулювання, забезпечувати здійснення реалізації права на працю працівника, відповідно до встановлених умов праці, оплати, вимог охорони праці, що встановлюються на всіх рівнях правового регулювання незалежно від форми власності й галузевої приналежності підприємства, установи, організації [149, с. 319]. Крім характеру норми права, специфіка, вид трудо-правового режиму залежить від юридичних фактів, які також відображають особливості трудового права як галузі права, оскільки модифікація юридичних фактів, їх співвідношення відображають особливості кола відносин, що регулюються цією галуззю права [632, с. 294]. Юридичні факти породжують трудові правовідносини, зумовлюють функціонування методу (механізму) правового регулювання і таким чином здійснюють своєрідний вплив на трудо-правовий режим. На етапі існування трудового правовідношення юридичні факти поновлюють, призупиняють, змінюють, припиняють правові зв'язки [181, с. 9] і таким чином породжують, поновлюють, змінюють, припиняють відповідні види трудо-правового режиму. Наприклад, вік працівника як юридичний факт тягне за собою запровадження відповідного режиму роботи, робочого часу [240, ст. 51]. Угодою як юридичним фактом може запроваджуватися (або скасовуватися згодом) між працівником і роботодавцем як при прийнятті на роботу, так і пізніше, режим неповного робочого дня або неповного робочого тижня (ст. 51 КЗпП України). Угода про умови праці, як юридичний факт, запроваджує режим підвищеної оплати праці (у цьому випадку стимулюючий вид трудо-правового режиму) (ст. 100 КЗпП України). Простій на підприємстві як юридичний факт може змінювати (скасовувати) стимулюючий чи загальнодозвільний режим та запроваджувати спеціальний (обмежуючий) вид трудо-правового режиму. [240].

Трудо-правовий режим тісно пов'язаний з гнучкістю правового регулювання праці. Так, І. Я. Кісельов під гнучкістю розумів «максимальне врахування всіма інститутами трудового права складності і багатогранності сучасної соціальної дійсності, необхідність розробки механізму зворотного зв'язку трудового права і

постійно мінливої ситуації на ринку праці, ринкової кон'юнктури, врахування особливостей і специфіки різних сегментів ринку, специфіки в застосуванні праці різних категорій працівників» [230, с. 68]. Таким чином, з юридичної точки зору, гнучкість, поєднуючись з трудо-правовим режимом шляхом взаємодії, знаходять свій вияв у забезпеченні і «використанні нових форм організації праці, виникненні нетипових трудових відносин, укладанні різноманітних нетипових трудових договорів як передбачених, так і не передбачених чинним законодавством» [656]. Це своєю чергою дозволяє на макроекономічному рівні зменшити кількість безробітних, надаючи можливість в тому числі найбільш вразливим на ринку праці категоріям населення отримувати дохід, підтримувати рівень своєї кваліфікації, а підприємству на мікроекономічному рівні маніпулювати обсягом використовуваної робочої сили при зміні потреб виробництва.

Саме з цих позицій необхідно 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, 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 в 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. Отже, до факторів, що обумовлюють соціальну сутність трудо-правового режиму відносяться: 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 протікає ця трудова діяльність; система тих об'єктивних реалій, які закладені в

самій сутності і природі людини-праці, як виробника матеріальних і духовних благ, що проявляються в його правовому статусі.

Трудові відносини є динамічними, внаслідок цього вони історично еволюціонують разом з розвитком соціальної і економічної систем. На трудові відносини впливають безліч як зовнішніх факторів, серед яких економічні, політичні, ідеологічні, глобалізаційні, так і внутрішніх, до яких можна віднести соціальні, ментальні, культурні, інституційні, історичні, інформаційні, демографічні, технологічні тощо. При цьому динамічно змінюється і трудо-правовий режим, його сутність, природа та характер. Так, на фоні зміни економічної і політичної системи у зв'язку з переходом до ринкового регулювання економіки, приватизацією, появою приватної власності, посиленням протиріч інтересів найманих працівників і роботодавців, появою ринку праці та нетипових форм зайнятості, безробіття, конкуренції, міграції населення, військових конфліктів можна констатувати зміну не тільки трудових відносин, а й трудо-правового режиму. З появою вказаних факторів змінює своє змістовне наповнення і характер трудо-правового режиму. Прикладом вищенаведеного є перехід від режиму всезагальності і обов'язковості праці, до режиму свободи праці і звільнення від праці. Виокремлення та аналіз впливу цих факторів на трудо-правовий режим допомагає краще дослідити його сутність та специфіку його змісту в нових умовах господарювання.

Будь-яка правова система не може функціонувати без правової ідеології. Залишивши поза увагою питання ідеології трудового права, неможливо серйозно обговорювати його історію, проблеми розвитку, удосконалення його як галузі в цілому, так і окремих його інститутів і норм. Як підкреслюється в юридичній літературі, ідеологія трудового права є специфічним засобом, за допомогою якого можна дослідити можливості, динаміку розвитку як окремих норм і інститутів, так і всієї галузі в цілому на оглядовий історичний період [283, с. 28]. Проведений аналіз юридичної літератури щодо поняття і змісту ідеології (доктрини) сучасного трудового права, дав підстави українським вченим М. І. Іншину і В. І. Щербині сформулювати власне загальне визначення ідеології трудового права, яка зводиться вченими до «системи консолідуєчих ідей та поглядів, які оформлені у певну цілісну

теоретичну концепцію (доктрину), що виражає ідейно-ціннісні основи суспільного устрою, передбачає можливість розробки ефективних алгоритмів соціальної діяльності суб'єктів трудового права, реалізується у суспільному житті через дію норм трудового права та претендує на реальне керівництво до дії» [221, с. 166].

З цих позицій можна зауважити, що трудо-правовий режим з ідеологічної точки зору проявляється в «правових поглядах, ідеях працівників, роботодавців, представників громадських, професійних організацій, держави, в принципах правового регулювання, в формах, методах нормативного врегулювання відносин з приводу застосування найманої праці» [283, с. 14]. Отже, для визначення «обличчя» [300, с. 402] галузі необхідно виявити не тільки предмет, метод, принципи правового регулювання, а й правовий режим, що відповідає сучасній ідеології трудового права та якісно однорідним, і таким, які мають «свої особливі критерії» [429, с. 132], «преференційний зв'язок» [486, с. 101], суспільним відносинам.

Прояв трудо-правового режиму як різновиду правового режиму виливається в юридичний режим галузі на стадії законодавства – у розробках проектів законів, нормативних правових актів, формулювання їх преамбули, яка повинна об'єктивно узгоджуватися не тільки з чинним законодавством про працю, а й міжнародними нормами трудового права. Наприклад, з метою посилення безпеки дорожнього руху, гармонізації соціального законодавства та запровадження сучасного цифрового контрольно-реєстраційного обладнання транспортних засобів країн Європейського Союзу (ЄС) можуть прийматися відповідні вимоги щодо режиму праці та відпочинку водіїв, що встановлені країнами ЄС. Так, положенням (ЄС) № 561/2006 (ст. 6) щоденний час водіння для водіїв, зайнятих у перевезенні вантажів і пасажирів автомобільним транспортом, не повинен перевищувати 9 год. Однак він може бути продовжений не більше, ніж до 10 годин, але за умови не більше двох разів на тиждень. При цьому, щотижневий час водіння водія не повинен перевищувати 56 годин і не повинен призвести в результаті до перевищення максимального щотижневого часу роботи, записаному в Директиві 2002/15/ ЄС. (п. 2 ст. 6). При цьому, загальний сумарний час не повинен перевищувати 90 годин [416, ст. 6].

На рівні національного законодавства, відповідно до Конвенцій Міжнародної організації праці також розробляються різного роду акти щодо режиму робочого часу працівників автотранспорту. Наприклад, Положенням про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів, яке розроблено відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці 1979 року [476] про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті, Європейської угоди щодо роботи екіпажів транспортних засобів, які виконують міжнародні автомобільні перевезення (ЄУТР) [185], встановлено особливості режиму робочого часу та часу відпочинку водіїв колісних транспортних засобів та порядок його обліку [471]. Як бачимо, загострення світової конкуренції вимагає встановлення єдиних стандартів режиму праці на досить високому рівні, яке б відповідало інтересам не тільки працівників в економічно розвинутих країнах, але й інтересам роботодавців. Названі стандарти трудових прав повинні мати не тільки глобальний характер, а й відповідний правовий механізм їхньої підтримки та реалізації, передусім, через діяльність МОП [264, с. 23].

Розглядаючи чинники, що визначають формування і реалізацію трудо-правового режиму, їх можна поділити на два види: об'єктивного і суб'єктивного характеру. До об'єктивних відносяться ідеологія, політичні, економічні, соціальні фактори, що визначають рівень життя населення. До суб'єктивних факторів – правова культура законодавця та роботодавця, менталітет роботодавця та працівників, їх правосвідомість, психологічний клімат колективу зокрема та суспільства загалом. Причому економічні фактори закладають основу для вибору відповідного виду трудо-правового режиму на підприємстві, установі, організації, його характеру в бік стимулювання чи обмеження. Це дозволяє використовувати всі можливості правового впливу на трудові відносини з метою раціонального та ефективного вирішення господарських завдань підприємства та задоволення інтересів працівників і роботодавця.

Забезпечення трудо-правового режиму можна досягнути декількома шляхами: по-перше, розширенням сфери дії і деталізації вже існуючих законодавчих норм, що «несуть» відповідний режим, який проявляється в правовому статусі працівника,

режимі його роботи, умовах праці, оплати, охорони, об'єкті; по-друге, розробкою спеціального нормативного акту, що передбачає запровадження відповідного режиму правового впливу на суспільні відносини у сфері праці (коли специфіка відносин, що виникли, є настільки істотною, що не дозволяє врегулювати їх тільки шляхом внесення змін і доповнень до чинного законодавства та потребує спеціального режиму).

Трудо-правовий режим варто розглядати як реальне правове явище, яке може повноцінно проявити своє функціональне призначення в рамках галузі трудового права. Кожна галузь права характеризується своїм галузевим режимом, однак в трудовому праві, обумовлюючись специфікою предмета (методу), принципами регулювання, трудо-правовий режим наділяється такими основними властивостями як: функціонує відповідно до визначеної мети і завдань, що зумовлені природою трудового права як галузі та відображає важливі моменти правового регулювання суспільних відносин у сфері праці; визначається в цілому природою і сутністю трудових відносин, в основі яких закладена праця людини як виробника матеріальних і духовних благ; забезпечує властивість збалансованості інтересів сторін трудових відносин як його основних носіїв; застосовується на основі єдності трудових норм, норм-принципів, принципів правового регулювання, міжнародних норм, з метою забезпечення соціального середовища трудового права як галузі права; має соціальний характер, оскільки забезпечує в рамках правового регулювання трудових відносин інтереси і потреби сторін трудового договору; обумовлюється системою тих об'єктивних реалій, які закладені в самій сутності і природі людини-праці як виробника матеріальних і духовних благ, що проявляються в її правовому статусі; здійснює вплив на формування правосвідомості суб'єктів трудових відносин, забезпечуючи при цьому необхідну умову ефективного процесу реалізації їх прав і інтересів; характеризується раціональністю, оскільки відображає і забезпечує належний стан дисципліни праці на підприємствах, установах, організаціях, в інших організаційно-правових формах господарювання; встановлюється і забезпечується на державному і договірному рівні, має нормативний характер; створює шляхом стимулів і обмежень «правовий клімат»,

«правову атмосферу», яку спрямовує на трудові відносини з метою забезпечення допустимого рівня активності суб'єктів трудових відносин, визначення межі їх правової самостійності для більш повної реалізації трудових прав і задоволення інтересів працівників і роботодавців; відображає соціальну політику держави, є загальнозначущим, спільно з економічними, політичними, культурними факторами повинен забезпечувати соціальну стабільність, гідні умови і оплату праці працівника та тим самим сприяти розвитку його особистості.

Сучасні умови господарювання – традиційний антагонізм – єдність і протиріччя праці і капіталу як чинників суспільного виробництва – наповнюють новим змістом. Якщо розглядати трудо-правовий режим як невід'ємну частину галузі трудового права та як один із чинників, що забезпечує досягнення основної мети і завдань галузі, то можна констатувати, що сучасна модель трудо-правового режиму повинна бути спрямована на забезпечення балансу інтересів сторін трудового договору.

Трудо-правовий режим можна визначити в об'єктивному і суб'єктивному розумінні. Трудо-правовий режим в об'єктивному розумінні – це сукупність норм (норм-принципів), які втілюючись у метод (способи) правового регулювання шляхом поєднання і співвідношення, забезпечують на державному і договірному рівнях баланс інтересів сторін трудового договору з метою реалізації мети і завдань трудового права.

Трудо-правовий режим в суб'єктивному розумінні – це один із способів впорядкування діяльності підприємства, установи, організації, який виражається у компетенції роботодавця щодо прийняття локальних актів з метою забезпечення сприяння повної реалізації трудових прав і задоволення інтересів працівників і роботодавців.

Висновки до розділу 1

1. Правовий режим, як категорія юриспруденції, переважно досліджується і розкривається з точки зору соціологічного підходу та з позицій трьох основних

аспектів: на теоретико-правовому (С. С. Алексєєв, В. Б. Ісаков, А. В. Малько, Н. І. Матузов, І. С. Самощенко, В. Я. Настюк, В. В. Белєвцева, Г. С. Беляєва, І. С. Барзілова, О. Ф. Скакун, І. О. Соколова, В. В. Лазарєв, С. В. Липень, Ю. М. Оборотов, О. В. Петришин, В. Д.Ткаченко, Ю. А. Тихомиров, О. А. Яковлєв, Е. Ф. Шамсумова та інші вчені), державно-правовому (Н. М. Данилюк, О. Н. Євтушенко, Ю. А. Кудрявцев, О. В. Лазоренко, О. О. Лазоренко, М. М. Султигов, В. Л. Толстенко, Г. Шипунов та інші вчені) і галузевому рівнях (О. В. Адабаш, Д. Н. Бахрах, А. Д. Благов, Д. Д. Коссе, Ю. П. Пацурківський, С. О. Кузніченко, Н. В. Коваленко, А. С. Спаській, Т. П. Мінка, А. А. Савостін, В. Б. Рушайло, В. В. Хохуляк, Л. К. Терещенко та інші вчені).

2. На теоретико-правовому рівні режим найчастіше досліджується в рамках теорії правового регулювання і режиму законності. На державно-правовому рівні режим досліджується і розкривається в рамках теорії форми держави, у зв'язку з чим ототожнюється зазвичай з поняттям відповідної форми правління держави і нерідко трактується як політико-правовий або державно-правовий режим. Вказані дослідження пов'язуються переважно інституційним і соціологічним підходами. Вчені, що представляють цей напрямок політичного аналізу, схильні до ототожнення поняття «режим» з поняттям «форма правління» або «державний лад».

На галузевому рівні досліджуються і розкриваються правові режими, що функціонують в окремих сферах суспільних відносин, врегульованих відповідними нормами права (конституційного, адміністративного, земельного, екологічного, цивільного, сімейного, трудового, процесуального, кримінального та інших галузей права).

Соціологічний підхід характеризує режим як соціальний порядок, що склався як наслідок об'єктивного розвитку суспільних відносин. Режим з цих позицій характеризується, перш за все, сутністю самих зв'язків, які склалися об'єктивно між державою і суспільством, і, відповідно, розглядається як баланс між самими взаємовідносинами держави і суспільства, тобто у більш широкому значенні, ніж форма правління і структура самої влади.

3. Різні підходи до дослідження і різноманітні інтерпретації такого правового явища як «режим» повинні розглядатися як такі, що доповнюють один одного і

виявляють, власне, недоліки один одного. Але усі вони виходять із об'єктивно існуючої суспільно-економічної формації держави і відповідних етапів у розвитку громадянського суспільства.

4. Юридичний режим – це послідовна, системна, логічна діяльність законодавця (правотворчість), що закріплена у юридичних нормах (нормах-принципах) та виражена у компетенції органів державної влади і управління в особі її посадових осіб з використанням особливих форм та методів діяльності, що досягається завдяки сукупності юридичного інструментарію (засобів, способів, прийомів) та відображається на діяльності суб'єктів (їх правовому статусі) і відповідних об'єктах з метою забезпечення тієї мети і завдань, що стоять на певному етапі розвитку суспільства і держави.

Правовий режим – це якісна характеристика дії права, що відображає динамічні аспекти розвитку суспільних відносин, обумовлених природою суспільства, його зв'язками, самоорганізацією, суспільним характером праці, та забезпечує в процесі його розвитку налагодженість та стабільність спонтанних, стихійних процесів, стабільність функціонування всієї його системи, приводячи в упорядковану взаємодію.

5. Правовий режим взаємообумовлений правом, з його внутрішньою і зовнішньою формами існування. По відношенню до права правовий режим, з одного боку, є його зовнішнім оформленням, а з іншого – є його змістовною якісною характеристикою.

6. Юридичний режим є закономірним і об'єктивним продовженням правового режиму, а тому при здійсненні правового регулювання суспільних відносин, він не повинен протиставляти себе правовому режиму, оскільки це, своєю чергою, призводить до заперечення однієї із ознак нормативного регулювання – системності, що веде до протиріччя, загострення взаємовідносин між владою і суспільством. У зв'язку з цим, необхідне переосмислення як політики держави в цілому, так і державних програм стратегічного розвитку, в основі яких повинен функціонувати правовий режим, що відобразатиме одну загальну мету – поєднання інтересів конкретної людини, суспільства і держави.

7. Ознаки правового режиму поділяються на загальні і галузеві. До загальних ознак правового режиму відносяться наступні: 1) правовий режим обумовлений законами суспільного розвитку, на які впливають економічні, соціальні, політичні фактори.; 2) правовий режим є динамічним явищем; 3) правовий режим характеризується раціональністю, оскільки відображає і забезпечує відповідний порядок як в державі, в суспільстві в цілому, так і в різних організаційно-правових формах господарювання зокрема; 4) правовий режим функціонує відповідно до визначених мети і завдань, що відображають важливі моменти організації правового життя суспільства. Правовий режим здійснює вплив на формування правосвідомості суб'єктів суспільних відносин, забезпечуючи при цьому необхідну умову ефективного процесу реалізації їх прав і інтересів; 5) правовий режим створює «правовий клімат», «правову атмосферу», яку спрямовує на ту ділянку відносин, яка підлягає правовій регламентації та з цією метою забезпечує допустимий рівень активності суб'єктів та межі їх правової самостійності, наявність обмежень або пільг для реалізації прав і задоволення інтересів суб'єктів суспільних відносин; 6) природа і сутність правового режиму визначаються специфікою суспільних відносин, призначенням правових норм і принципів правового регулювання, що забезпечують функціонування і стабільність системи права в цілому; 7) правовий режим є загальнозначущим, оскільки саме він, відповідно до економічних, політичних, культурних факторів, забезпечує соціальну стабільність, забезпечує умови для гідного життя і розвитку особистості, суспільства в цілому.

8. Правовий режим як якісну сторону правового регулювання можна розглядати як в статиці, так і в динаміці. У статичному стані правовий режим є юридичною конструкцією, яка, за допомогою дозволів і заборон, що втілюються у нормативних правових актах, сприяє упорядкуванню правового життя суб'єктів суспільних відносин, впливає на їх правовий статус та визначає режим відповідних об'єктів. Правовий режим в динаміці – це вплив на формування правосвідомості суб'єктів суспільних відносин, що забезпечує необхідні умови, середовище для ефективного процесу реалізації їх прав і інтересів.

9. Трудо-правовий режим можна визначити в об'єктивному і суб'єктивному розумінні. Трудо-правовий режим в об'єктивному розумінні – це сукупність норм (норм-

принципів), які втілюючись у метод (способи) правового регулювання шляхом поєднання і співвідношення, забезпечують на державному і договірному рівнях баланс інтересів сторін трудового договору з метою реалізації мети і завдань трудового права.

Трудо-правовий режим в суб'єктивному розумінні – це один із способів впорядкування діяльності підприємства, установи, організації, який виражається у компетенції роботодавця щодо прийняття локальних актів з метою забезпечення сприяння повної реалізації трудових прав і задоволення інтересів працівників і роботодавців.

10. Кожна галузь права характеризується своїм галузевим режимом, однак в трудовому праві, обумовлюючись специфікою предмета (методу), принципами регулювання, трудо-правовий режим наділяється такими основними властивостями як: 1) функціонує відповідно до визначеної мети і завдань, що зумовлені природою трудового права як галузі та відображає важливі моменти правового регулювання суспільних відносин у сфері праці; 2) визначається в цілому природою і сутністю трудових відносин, в основі яких закладена праця людини як виробника матеріальних і духовних благ; 3) забезпечує властивість збалансованості інтересів сторін трудових відносин як його основних носіїв; 4) застосовується на основі єдності трудових норм, норм-принципів, принципів правового регулювання, міжнародних норм, з метою забезпечення соціального середовища трудового права як галузі права; 5) має соціальний характер, оскільки забезпечує в рамках правового регулювання трудових відносин інтереси і потреби сторін трудового договору; 6) обумовлюється системою тих об'єктивних реалій, які закладені в самій сутності і природі людини-праці як виробника матеріальних і духовних благ, що проявляються в її правовому статусі; 7) здійснює вплив на формування правосвідомості суб'єктів трудових відносин, забезпечуючи при цьому необхідну умову ефективного процесу реалізації їх прав і інтересів; 8) характеризується раціональністю, оскільки відображає і забезпечує належний стан дисципліни праці на підприємствах, установах, організаціях, в інших організаційно-правових формах господарювання; 9) встановлюється і забезпечується на державному і договірному рівні, має нормативний характер; 10) створює шляхом стимулів і обмежень «правовий клімат», «правову атмосферу», яку спрямовує на трудові відносини з метою забезпечення допустимого рівня активності суб'єктів

трудоу відносин, визначення межі їх правової самостійності для більш повної реалізації трудових прав і задоволення інтересів працівників і роботодавців; 11) відображає соціальну політику держави, є загальнозначущим, спільно з економічними, політичними, культурними факторами повинен забезпечувати соціальну стабільність, гідні умови і оплату праці працівника та тим самим сприяти розвитку його особистості.

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

12. В основі нової системи трудових відносин і механізму управління – як на державному, так і договірному рівні – повинен бути запроваджений адекватний трудо-правовий режим, який би відповідав інтересам сторін трудового договору та забезпечував баланс їх інтересів, реалізацію гідної праці працівників, створення умов для обмеження негативних наслідків дії механізмів ринкової системи на працівників.

13. Розглядаючи чинники, що визначають формування і реалізацію трудо-правового режиму, їх можна поділити на два види: об'єктивного і суб'єктивного характеру. До об'єктивних відносяться ідеологія, політичні, економічні, соціальні фактори, що визначають рівень життя населення. До суб'єктивних факторів – правова культура законодавця та роботодавця, менталітет роботодавця та працівників, їх правосвідомість, психологічний клімат колективу зокрема та суспільства загалом. Причому економічні фактори закладають основу для вибору відповідного виду трудо-правового режиму на підприємстві, установі, організації, його характеру в бік стимулювання чи обмеження. Це дозволяє використовувати всі можливості правового впливу на трудові відносини з метою раціонального та ефективного вирішення господарських завдань підприємства та задоволення інтересів працівників і роботодавця.

РОЗДІЛ 2

ЧИННИКИ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ І ЗУМОВЛЮЮТЬ СПЕЦИФІКУ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ В СФЕРІ ПРАЦІ

2.1 Правові засоби у структурі трудо-правового режиму

Прийнято вважати, що в будь-якому предметі (явищі) головним, найсуттєвішим, що характеризує значення і силу цього предмета є зміст [12, с. 196]. Тобто той юридичний інструментарій, який у взаємозв'язку з іншими правовими явищами призводить до визначеної мети. Адже в юридичному інструментарії закладена не соціальна сила загалом, а правова сила, яка реалізує свого роду юридичну енергію, – все те, що виражає цінність права [23, с. 222]. Іншими словами йдеться про правові засоби. У зв'язку з цим одним із пріоритетних завдань вбачається подальший розвиток понятійного апарату, уточнення базових робочих абстракцій правового інструменталізму. Одним з найважливіших в низці таких понять є поняття юридичного засобу, яке наразі продовжує залишатися дискусійним [538, с. 22; 18, с. 14-16; 317, с. 66-77; 537; 673]. В юридичній науці склалися певні підходи до розуміння категорії «правовий засіб». Згідно з першим підходом, правові засоби втілені в нормах права, відповідно до другого підходу, правові засоби втілені у діях (діяльності) суб'єктів права. Причому позиції вчених можуть докорінно змінюватися в процесі дослідження вказаних категорій [673, с. 21; 538, с. 25]. Як зауважує Н. Д. Гетьманцева, передумовою і основною умовою існування цих поглядів є те, що прихильники кожного з вищевказаних напрямків ведуть свої дослідження, виходячи з різного розуміння суті, мети, предмета і завдань юриспруденції. Розуміння правових засобів як норм права і правових інститутів характерне для позитивістської частини юриспруденції в силу особливостей її об'єкта і предмета. Саме в догматичній юриспруденції досліджуються норми права та їх взаємозв'язки між собою. Разом з тим, розуміння правових засобів як елемента правової діяльності – умов, способів і предметів, що використовує суб'єкт для досягнення його правової мети, зауважує вчена, характерне для юриспруденції

соціологічної, що має справу з іншими об'єктом і предметом та ставить перед собою наукові проблеми іншого рівня. Тому й виходить, що в одному понятті зосереджуються декілька різних розумінь правових засобів, які сформульовані з різних точок зору на сутність, мету, предмет і завдання юриспруденції і замість комплексного підходу всі різнопланові так звані субстанції «засмоктуються» в неупорядковану сукупність [149, с. 293].

Необхідно зауважити, що теорія інструменталізму представлена такими вченими як С. С. Алексєєв, В. І. Гойман, В. Н. Хропанюк, Т. Н. Радько, С. О. Кареліна. У сучасний період концепцію правових засобів називають «інструментальною теорією права», «інструментальним підходом» (прихильниками її є О. В. Малько, К. В. Шундіков, В. А. Сапун та інші вчені) [323, с. 20-41; 535, с. 18-20]. Теорія інструменталізму не розглядає правові засоби як якісь дії, які здійснюють суб'єкти для досягнення поставленої мети. З позицій інструментальної теорії увага звертається на методи впливу права і способи досягнення базових потреб суб'єктів шляхом вдосконалення, створення об'єктивних норм і їх застосування, що, безумовно, має теоретичну і практичну цінність для галузевих досліджень, конкретного виду правозастосовної діяльності. Але для аналізу функціонування і розвитку системи правового регулювання як цілісного утворення – динамічної системи [358, с. 14] – теорії інструменталізму недостатньо. Окрім того, на думку В. С. Сапуна, «інструменталізм не може і не повинен протиставлятися вже сформованим теоретико-правовим концепціям (в тому числі нормативній концепції права). Він є лише одним з багатьох методологічних підходів до дослідження права [535, с. 20].

Для того, щоб з'ясувати сутність правових засобів загалом і, відповідно, сутність правових засобів трудово-правового режиму зокрема, згадаємо, на яких положеннях базується інструментальний підхід. Отже, 1) закон є правовим засобом; 2) застосовуючи правові засоби для досягнення мети, необхідно враховувати соціальні, економічні, історичні фактори та покладатися не тільки на формальну логіку, але й на загальноновизнані правила або судову практику; 3) важливий контекст (деталі конкретної юридичної ситуації); вміння відійти від сталих традицій, правил, поглядів; інструментальна (праксеологічна) природа права, неминуча присутність

альтернативних точок зору; 4) право повинно прагнути до соціального результату, ефекту. Закон і судова практика повинні впливати не тільки на учасників судового процесу, а й на життя інших людей. Соціальний і економічний ефект повинен визначатися суспільними потребами; 5) вибір правових засобів визначає ефективність юридичної діяльності, залежить від рівня правосвідомості суб'єктів [67, с. 33].

Застосування категорії «засоби» в різних сферах знань надає їй розумінню неоднозначності та у зв'язку з цим багатоаспектності: під засобом розуміється деяка «технологія», процес, сукупність прийомів, методів і способів, за допомогою яких досягається бажаний результат діяльності; засіб є визначеною «технікою», тобто предмети, інструменти, що використовуються для здійснення діяльності; це те, що пов'язано з метою [673, с. 21], «знаряддя, пристрій, пристосування ... або їх сукупність, необхідна для здійснення будь-якої діяльності» [64; 380, с. 760].

Як відзначається у юридичній літературі, поняття терміну «правовий засіб» є невизначеним, оскільки вживається в найрізноманітніших його значеннях: як загальнотеоретична проблема (Р. О. Халфіна) [633, с. 140-141], стосовно режимів правового регулювання і елементів його механізму (С. С. Алексєєв) [18, с. 14-16; 536, с. 3-11; 154], як юридична норма, різного роду юридичний інструментарій, що є застосовними суб'єктами суспільних відносин у правовому полі: договори, відповідальність, юридичні конструкції і прийоми [542, с. 283]. Окрім того, поняття «засіб» вживається доволі стосовно різних феноменів правової сфери: не тільки до механізмів і режимів правового впливу, але й до методів, способів, правових інструментів тощо [149, с. 291].

Досліджуючи і використовуючи правові засоби, вчені і дослідники вкладають різне значення у їх поняття. К. В. Шундіков для вирішення цієї проблеми пропонує звернутися до інструментальної теорії права, яка дозволяє розглянути правову форму як специфічну систему юридичних засобів, що об'єднуються на окремих ділянках правового регулювання в специфічні механізми і режими, що забезпечують ефективне вирішення соціально-економічних, політичних, культурних та інших завдань. Це інституційні явища правової дійсності, що втілюють регулятивну силу права, його енергію, – їм належить роль її активних центрів [670, с. 16-23].

О. В. Малько зазначає, що засіб – зв'язуюча ланка між суб'єктом і об'єктом діяльності, між ідеальною, уявною моделлю і матеріальним результатом. Тому правові засоби, на думку О. В. Малька, включають як фрагменти ідеального (інструменти, засоби-встановлення – суб'єктивні права, обов'язки, пільги, заборони, заохочення, покарання тощо), так і фрагменти реального (технологія, засоби-діяння, направлені на використання інструментів – перш за все, акти реалізації прав і обов'язків) [477, с. 329]. Тобто у найрізноманітнішому вигляді це всі ті юридичні інструменти, за допомогою яких задовольняються інтереси суб'єктів права, забезпечується досягнення поставленої (соціальної) [477, с. 326] мети (*завдань* – вид. мною. В. Л.). О. В. Малько називає такі ознаки правових засобів: це юридичні способи забезпечення інтересів суб'єктів права; це основні «працюючі» частини дії права, правового регулювання, правових режимів; вони мають юридичну силу і підтримуються державою [591, с. 621-622]. Н. І. Дівеєва серед правових засобів вказує на норми права, правові стимули, правові обмеження, юридичні факти, суб'єктивні права і юридичні обов'язки, акти реалізації права [176, с. 56-62]. Як зауважує Б. І. Мінц, «правові засоби виражені у всіх тих правових категоріях, які безпосередньо пов'язані з реалізацією і застосуванням права. Вони виражені в правових категоріях правовідносин, майновій відповідальності, захисті громадянських прав, оперативних заходах впливу. Але самі договори, зобов'язання, майнова відповідальність – це не правові засоби. Просто відповідні правові явища розглядаються з точки зору правозастосовної діяльності. Увага при цьому концентрується на тому, які прийоми і способи необхідні для оптимального виконання сторонами своїх прав і обов'язків» [342, с. 69-74]. Б. І. Пугінський розрізняє основні правові засоби і допоміжні. До основних вчений відносить договірні і позадоговірні зобов'язання; до допоміжних – вину, відповідальність, презумпції, фікції, юридичні конструкції (юридична особа) [492, с. 115-119].

Досліджуючи правове регулювання з позицій позитивізму, Р. Я. Демків виокремив наступні ознаки юридичних засобів: 1) забезпечуються державою; 2) є узагальнюючими юридичними способами забезпечення інтересів суб'єктів правових відносин; 3) спрямовані на подолання перешкод, які стоять на шляху задоволення

інтересів учасників правових відносин; 4) відображають інформаційні якості та ресурси права, що додає їм особливого юридичного значення; 5) певним чином поєднуючись, виражають функціональну сторону права (тобто виступають основними елементами дії права, механізму правового регулювання, правових режимів); 6) призводять до юридичних наслідків, конкретних результатів, залежно від ефективності або неефективності юридичного регулювання [173, с. 22].

Отже, серед всіх ознак юридичні засоби виражають функціональну сторону права виступають основними елементами дії права, механізму правового регулювання, правових режимів. З цих позицій юридичні засоби – не просто абстрактна категорія, а й реально існуючі явища. Вони визначають прикладну, функціональну сторону правової системи. Це універсальний будівельний матеріал системи права [670, с. 16-23].

Поряд з терміном «правовий (юридичний) засіб» майже як синоніми використовуються терміни «правові явища», «правові феномени», явища правової дійсності [538, с. 25] тощо. Так, В. А. Сапун та К. В. Шундіков, досліджуючи інструментальну теорію права і людську діяльність, зауважують, що правові засоби є елементами достатньо широкого явища – правової дійсності. Всі явища правової дійсності вчені поділяють умовно на декілька груп: правові встановлення, що є складовими субстанції права, тобто ті явища-регулятори, що утворюють ... вузлові пункти права, первинні центри правової дійсності, навколо яких групуються інші правові явища: норми права, правовідносини, правоздатність, компетенція, суб'єктивні права і обов'язки, договори, юридична відповідальність, заходи захисту та ін.; явища правової форми, до якої вчені відносять такі правові форми, як законодавчі та інші нормативно-правові акти, індивідуальні акти, інші юридичні документи, юридичну техніку як систему правил і прийомів підготовки законодавчих та інших нормативно-правових актів, інших юридичних документів; правову (юридичну) діяльність: систему дій і операцій суб'єктів з використанням правових форм і встановлень, яка спрямована на виконання поставлених перед такою діяльністю завдань – правотворча (законодавча) діяльність, правореалізуюча, в тому числі правозастосовна діяльність, тлумачення права і систематизація законодавства;

суб'єктивні явища правової дійсності: правова ідеологія і правова культура, рівні і види правосвідомості, юридична наука. При цьому варто зауважити, що самі вчені до правових засобів відносять правові явища першої і другої групи [538, с. 25-26].

Отже, як зазначає Н. Д. Гетьманцева, правові засоби – це не сама діяльність, а той пласт «вузлового» інструментарію, з якого складається правова матерія та за допомогою якого, шляхом його використання, суб'єкти реалізують свої завдання і таким чином досягають поставленої мети [149, с. 301]. Оскільки одні правові явища виступають у якості «регуляторів», тобто проявляють свої регулятивні властивості, інші, на противагу їм, є тими явищами, що «регулюються», внаслідок взаємодії з ними [149, с. 296]. Наприклад, для того, щоб трудова діяльність приносила особі прибуток (заробітну плату), необхідно надати цій трудовій діяльності правову форму шляхом такого засобу як норми трудового права. Але щоб досягти поставленої мети (правореалізаційної діяльності) необхідно здійснити дію – укласти трудовий договір, який в цьому випадку буде виступати не дією, яку вчиняють самі ж суб'єкти, а саме засобом регулювання трудових відносин, завдяки чому особа набуде статусу працівника. В такому випадку трудовий договір виступає зв'язуючою ланкою між працівником і об'єктом його діяльності. Крім того, сутність категорії «засіб» – у дистанції між метою і результатом, а тому неможливо віднайти таку систему координат, згідно з якою засоби-діяння могли бути поміщені в логічний ланцюг мета – засіб – результат [149, с. 301]. До речі, С. С. Алексєєв також підкреслював, що правові засоби відрізняються від інших компонентів правової дійсності, а саме від дій в сфері правотворчості, актів щодо реалізації і застосування правових норм. Вказані дії враховуються у правовому регулюванні і наділені певними регулятивними функціями. Разом з тим, вони не утворюють, на думку вченого, так званих регулятивних частин, компонентів регулятивної «речовини» права, якими є правові засоби. Тому дії як компоненти правової дійсності знаходяться поруч з правовими засобами, пов'язані з ними, але безпосередньо в їх складову не входять. Правова діяльність – за своєю сутністю є застосуванням і використанням правових засобів, зауважує вчений [23, с. 218]. Разом з тим, С. С. Алексєєв зауважував, що сам юридичний механізм (*правові засоби* – вид.

мною. Л. В.) є лише однією із складових всього механізму права і його інструментальні рамки є досить вузькими для відображення функціонування і динаміки права в цілому. Саме тому вчений наголошував на тому, що *галузева* (вид. мною. Л. В.) теорія правових засобів, з позицій практики, потребує удосконалення в аспекті взаємодії, у процесі правового регулювання, соціального і психологічного факторів. Ігнорування вказаних процесів призведе до розуміння права як волі пануючого класу [23, с. 218].

С. С. Алексєєв визначав правові засоби як юридичні способи вирішення суб'єктами відповідних завдань, досягнення своїх цілей, інтересів [26]. Правові засоби, за словами вченого, є субстанціональними явищами, тобто такими, що утворюють істотну частину правової матерії, те, що може бути названо «речовиною», плоттю і в цьому сенсі – субстанцією права всієї правової системи [18, с. 14]. Саме у правові засоби автор включає «... весь діапазон правових феноменів різних рівнів з тією лише особливістю, що вони виокремлюються і розглядаються не з позицій потреб юридичної практики, а з позицій їх функціонального призначення, тих рис, які характеризують їх як інструменти вирішення економічних та інших соціальних завдань» [23, с. 217]. Вся система юридичних засобів перебуває в постійному робочому стані: законодавець під час регулювання тих чи інших суспільних відносин, враховуючи їхні особливості, бере з неї все те, що найкращим чином підходить для досягнення поставленої мети [173, с. 22]. Тобто можна сказати, що «засоби в найузагальненішому вигляді – це все те, що служить заради мети, а значить – задля вирішення конкретного завдання [118, с. 30-31]. Як наголошує Д. А. Керімов, без засобів мета є нереальною, нездійсненою, як і при відсутності мети існуючі засоби не можуть досягнути відповідного результату [229, с. 279]. В якості засобу діяльності може виступати будь-який матеріальний і духовний феномен, процес або властивість за умови можливості залучення їх до процесу здійснення мети» [118, с. 30-31]. А будь-яка мета, як і завдання діяльності, завжди характеризується відповідними засобами досягнення. Дистанція між метою і результатом виражає сутність категорії «засіб» [175, с. 199]. Мета правового регулювання є складовою правового режиму галузі права, обов'язковим чинником, який дозволяє поряд з іншими ознаками

ідентифікувати ту чи іншу сукупність правових норм, які здійснюють регулятивну функцію стосовно однорідних за своєю соціальною природою суспільних відносин. У багатьох випадках саме мета правової дії чинних норм визначає склад учасників суспільних відносин, встановлює їх співвідношення, кореляцію поведінки [346, с. 100]. Отже, мета об'єднує і спрямовує всі правові засоби до постановки і вирішення основних завдань, які ставить перед собою відповідна галузь. Можна сказати, що мета – своєрідний провідник відповідної діяльності, спрямованої на досягнення кінцевого результату. А якщо діяльність правова, то, відповідно, вона включає в себе правові засоби. Вибір правових засобів у такій діяльності є важливим, оскільки поглиблює розуміння тих факторів, які визначають їх нормативне закріплення і вибір, що дозволяє виявити специфіку діяльності законодавця відповідно до характеру і змісту правових засобів. Поза межами правової діяльності правові засоби функціонувати не можуть.

Однак, варто зазначити, що не всі засоби, явища суспільного життя, можуть слугувати засобом досягнення мети. Вони повинні бути наділені певними об'єктивними властивостями, ознаками: інституційності, реальної застосовності, результативності, відповідним рівнем юридичної сили. Тільки тоді їх використання в процесі діяльності зможе привести до заздалегідь визначеної мети і запрограмованого результату. Окрім того, правові засоби наділяються визначеним рівнем нормативності, вони групуються, функціонують навколо правових норм, – «первинних клітин права», і, звісно, поза ними не можуть існувати [538, с. 25]. Звідси і основне, що виокремлює правові засоби з-поміж інших явищ – це така їх властивість як здатність до регулювання. А якщо це так, то тільки здатність до правового регулювання робить сукупність правових засобів цілісністю, а не просто механічною сукупністю певних елементів. Безспірним є твердження про те, що правове регулювання не може забезпечити жоден з елементів механізму самостійно, воно здійснюється одночасно усіма його компонентами в їх органічному взаємозв'язку і завдяки цим зв'язкам [149, с. 299]. Провівши дослідження структури механізму правового регулювання трудових відносин, Н. Д. Гетьманцева прийшла до висновку, що до результату призводять не самі засоби, а дії, що здійснюються за допомогою засобів. І тому саме в цій аксіомі полягає, на думку вченої, важливість

дій і, в той же час, самостійність засобів, оскільки дає змогу кожен із елементів механізму правового регулювання описати у вигляді функціонуючої системи, виокремити в ній визначаючі структурні зв'язки [149, с. 299].

Отже, правові засоби – це елементи правової дійсності, які в процесі правової діяльності застосування і використання – та в системній взаємодії з іншими елементами соціального регулювання під впливом соціальних і психологічних факторів забезпечують як ціннісне правове регулювання, так і ефективне вирішення на цій основі соціально-економічних, політичних, культурних та інших завдань. Цінність правового регулювання – це його реальна позитивна (корисна) значущість для існування і розвитку особи, соціальних спільнот, груп, об'єднань, для всього суспільства загалом» [499, с.158]. Регулювання – це сукупна властивість права. Тому правове регулювання здійснюється за допомогою усього «динамічного інструментарію», особливого, властивого тільки праву механізму, усього комплексу динамічних систем і структур, покликаних юридично гарантувати досягнення правових завдань у рамках відповідних типів, моделей юридичного впливу на суспільні відносини [21, с. 264]. Однією з таких динамічних структур, покликаних юридично гарантувати досягнення правових завдань, є правовий (юридичний) режим.

З огляду на вищесказане, розглянемо, перш за все те, яку сукупність правового (юридичного) інструментарію включають вчені у зміст правового режиму. Так О. В. Малько та А. В. Косак підкреслюють, що правові режими, спрямовані на врегулювання соціальних процесів (станів), повинні мати і відповідну структуру, що дозволяє їм ефективно досягати поставлених перед ними цілей. Крім елементів механізму правового регулювання (норм права, юридичних фактів, правовідносин, актів реалізації прав і обов'язків, правозастосування), в рамках якого здійснюється правовий режим, структура останнього включає в себе ще й такі складові, як суб'єкти, їх правові статуси, об'єкти, методи взаємозв'язку конкретних видів суб'єктів з об'єктами, систему гарантій (насамперед юридичну відповідальність за порушення режиму) [428, с. 11].

Для правового режиму мають найперше значення такі умови як час, простір, коло осіб, на яких він поширюється. У будь-якому режимі всі ці три компоненти

наповнюються конкретним «живим» змістом, своєрідним і неодмінно пов'язаним з триваючими соціальними процесами [332, с. 524]. Як підкреслює О. І. Соколова, правовий режим характеризується не лише засобами правового регулювання (формальна ознака), а й певною його спрямованістю, ступенем його сприятливості або несприятливості для інтересів різних суб'єктів права (матеріальна ознака) [572, с. 75]. Дослідниця приходять до висновку, що до структури правового режиму у широкому сенсі, крім засобів правового регулювання, відносять й інші правові явища, зокрема, правосуб'єктність, яка закріплює правове положення суб'єкта, юридичну відповідальність, гарантії, пільги і привілеї. Структура правового режиму в такому розумінні складається з багатьох рівнів: юридичних абстракцій (презумпції, фікції, норми-принципи); матеріально-правових засобів (норми права, нормативно-правові акти, юридичні факти, правові відносини); процедурно-процесуальних правових засобів (акти реалізації, тлумачення і застосування права); морально-психологічних правових засобів (правосвідомість, правова культура) [572, с. 76]. На думку Н. С. Кузнецової, взаємоположення суб'єктів та специфічний характер здійснення регулювання відповідних відносин – це дійсно узагальнені обставини, які визначальним чином обумовлюють не лише метод та його складові (спосіб та тип регулювання), а й принципи права, правові засоби, притаманні сферам приватного і публічного права, які у своїй сукупності становлять їх правовий режим [424, с. 120].

Досліджуючи зміст спеціальних адміністративно-правових режимів, В. Б. Рушайло наголошує на тій обставині, що у змісті адміністративно-правового режиму необхідно виділити: його цільове призначення; правові принципи; об'єкт адміністративно-правового регулювання; юридичне становище суб'єктів; адміністративно-правовий інструментарій. При цьому вчений підкреслює, що при розгляді питання про зміст адміністративно-правових режимів, доцільно використовувати вже наявні в юридичній науці напрацювання щодо загальних проблем змісту правового режиму, бо зміст адміністративно-правових режимів співвідноситься зі змістом правового режиму як особливе і загальне [528, с. 43]. На противагу такій позиції, досліджуючи співвідношення понять «режим провадження» та «процедура» в юридичному процесі, Д. В. Слинько прийшов до

висновку, що процесуальний режим і процесуальне провадження мають власне змістове навантаження [557, с. 16]. Процесуальний режим недоцільно пов'язувати лише з сукупністю процесуальних норм, принципів та гарантій, як це пропонується в юридичній літературі [126, с. 54], оскільки виділення поняття «процесуальний режим» має сенс лише в тому випадку, якщо розуміти під ним, за аналогією з загальнотеоретичним поняттям режиму, встановлений законодавцем особливий порядок регулювання, що визначається специфічним комплексом правових засобів, який за допомогою поєднання стимулюючих та обмежуючих елементів створює певний ступінь сприяння чи не сприяння з метою реалізації суб'єктами права своїх інтересів [520, с. 38].

Як зазначають у своєму спільному підручнику теоретики права М. В. Цвік та О. П. Петришин, «розглянуті способи, методи та типи правового регулювання дають уявлення лише про його окремі сторони і аспекти. Характеристика ж цих явищ в їх єдності, взаємодії як цілісної системи регулювання досягається за допомогою такої місткої юридичної категорії як правовий режим. Враховуючи ж, що набір цих складових може бути вельми різним, то і діапазон можливих правових режимів є досить широким – від «жорстких» ... до відносно «м'яких»... » [199, с. 207-217].

Слідуючи логіці С. С. Алексєєва, Е. К. Утяшов розглядає правовий режим як змістовну характеристику конкретних нормативних засобів, що покликані організувати певну ділянку життєдіяльності людей, дозволяє зрозуміти як відбувається трансформація вимог норм права, правових приписів в правомірну поведінку суб'єктів, з яких стадій складається цей процес, дозволяє виділити ключові юридичні інструменти, що сприяють досягненню встановлення (введення) мети відповідного режиму [629, с. 256]. На основі аналізу правового режиму як загальнотеоретичної категорії Е. К. Утяшов зробив висновок про те, що тільки повна деталізація всіх його елементів в нормативному правовому акті здатна надати йому стабільності, сприйнятливості з боку адресата, високої ефективності, забезпечити безперебійну роботу механізму правового регулювання. Відсутність основних структурних елементів правового режиму, що відповідають основним елементам правового регулювання, сама собою перетворює правовий режим в недобудовану,

неробочу конструкцію [629, с. 256]. Дослідивши правовий режим в загальнотеоретичному розумінні, Г. С. Беляєва прийшла до висновку, що до структури правового режиму в науці склалася три основні підходи: 1) правовий режим ототожнюється з механізмом правового регулювання, в результаті чого збігається і їх структура; 2) правовий режим – це інститут права і його структуру становить сукупність правових норм; 3) поняття правового режиму ширше, ніж поняття механізм правового регулювання, тому в структуру правового режиму, окрім елементів механізму правового регулювання входять принципи права, методи правового впливу тощо [49, с. 39-40]. На нашу думку, правовий режим не можна ототожнювати з механізмом правового регулювання, оскільки механізм правового регулювання – це передусім внутрішня будова, сукупність не тільки засобів, способів, а й відповідних процедур, завдяки яким здійснюється діяльність, спрямована на досягнення бажаного результату. Своєю чергою, правовий режим характеризує якісну сторону, «виражає ступінь жорсткості юридичного регулювання, наявність обмежень або пільг, допустимий рівень активності суб'єктів, межі їх правової самостійності».

Правовий режим не варто також зводити до інститутів права як сукупності правових норм, оскільки за своїм змістом правовий режим є набагато ширшим і вбирає в себе ті правові явища, які обумовлюються не тільки об'єктом правового регулювання, а й діяльністю суб'єктів, їх правового статусу, а також об'єктивними і суб'єктивними факторами. На нашу думку, не можна також погодитися із тим, що поняття «правовий режим» ширше, ніж поняття «механізм правового регулювання». Оскільки закономірно виникає питання: завдяки чому проявляє своє функціонування, дію, вплив правовий режим, завдяки яким правовим (юридичним) засобам? Разом з тим, відповідь на поставлене питання залежатиме від того, прихильником якої школи права буде дослідник, на позиціях якої доктрини права (позитивістської чи природної) він буде підходити до розкриття сутності і змісту таких понять як «право», «держава», «норма права», «правові засоби», «механізм правового регулювання», «метод правового регулювання», «принципи правового регулювання», «правовий режим», «правопорядок», «законність» тощо. При цьому, до якої школи права не відносився б дослідник, при дослідженні відповідних

правових явищ неможливо повністю викреслити ні позитивізм (бо більшість правових явищ пов'язані з функціонуванням держави), ні природне право (бо право повинно слугувати людині, захищати її права і інтереси. Право створене для людини, а не людина для права). Тому тут, на нашу думку, необхідне застосування розумного балансу між природним і позитивним правом [97, с. 17].

Ми не ототожнюємо, як зауважували раніше, правовий режим з механізмом правового регулювання. Говорячи про змістовну складову механізму правового регулювання і правового режиму, відзначимо наступне: якщо звернутися до етимології слів, то режим означає державний лад, спосіб правління; точно встановлений розпорядок життя, праці, відпочинку; певні умови, необхідні для забезпечення роботи, функціонування, існування чого-небудь [561, с. 485]; механізм – машинний пристрій (будова) [614, с. 330]. Отже, механізм правового регулювання характеризує те, за допомогою чого здійснюється правове регулювання суспільних відносин. Адже визначити поняття «механізм», значить відповісти на питання – заради чого він створений і для чого функціонує [150, с. 7]. Правовий режим діє, встановлюється завдяки механізму правового регулювання. Поняття «правовий механізм» і «правовий режим» зосереджують свою увагу на різних гранях інструментальних компонентів позитивного права: механізм – тільки на специфіці його організаційної структури, режим – в більшості, на особливостях його інформаційного психологічного впливу. Окрім того, необхідно розмежовувати «механізм дії права», який включає в себе психологічні, ідеологічні та соціологічні аспекти функціонування права, і «механізм правового регулювання» [149, с. 313]. На правовий режим у процесі його функціонування і взаємодії з іншими правовими явищами впливають, як ми вже зауважували, різноманітні фактори: правосвідомість, правова культура, рівень дотримання правопорядку (адже результатом режиму, з одного боку, є правопорядок, а з іншого, він і сам діє у цьому правопорядку), правова політика, ідеологія, економічна, соціальна домінантна тощо.

Окремі вчені застосовують термін режим правового регулювання [271, с. 6], проте переважна їх більшість зводить правовий режим до правопорядку. Таким чином виникає питання, чи може правопорядок проявляти «регулятивну дію» на

суспільні відносини, чи навпаки, впливати на них? Логічним, звичайно, буде друге, а не перше положення. У свою чергу регулювання безпосередньо пов'язане з впливом, тобто регулювати – значить і впливати (а не навпаки). Режим за допомогою механізму правового регулювання забезпечує клімат такому регулюванню, створює умови і відповідно впливає на діяльність суб'єктів для настання бажаного ефекту, результату. Окрім того, під впливом психологічних, ідеологічних та соціологічних факторів та правових засобів (наприклад, принципів, які зазвичай закріплюються у джерелах права – нормативно-правових актах, судових прецедентах, судовій практиці) правовий режим забезпечує механізм дії права.

Оскільки право розглядається як соціальне явище, аналіз правових засобів не повинен замикатися лише на відповідному трактуванні права, а повинен враховувати його зв'язки з іншими елементами системи соціального регулювання. Окрім того, правове регулювання є основною важливою частиною правового впливу на суспільні відносини [149, с. 37]. Саме з цих позицій можна сказати, що правовий режим як явище ширше за механізм і, відповідно, метод правового регулювання. Тобто, правовий режим – є «збільшений блок», який з'єднує в єдину робочу конструкцію визначений комплекс правових засобів відповідно до поставленої мети [23, с. 243]. Отже, правовий режим, втілюючись у механізмі (методі) правового регулювання, одночасно забезпечує як своє функціонування, так і дію права, його вплив на активну діяльність суб'єктів.

Як бачимо, складність структури правового режиму і глибина його змісту говорять про те, що він не виникає в звичайних ситуаціях. Його застосування ґрунтується на необхідності використання особливого набору правових засобів, укрупненого блоку правового інструментарію [520, с. 19].

Стосовно правового (юридичного) режиму необхідно зауважити, що його структурна організація визначається такими факторами як мета, інтерес, воля. Всі прояви і аспекти юридичної дії впливають з цих субстанцій, задаються, визначаються і обумовлюються ними. Отже, правовий режим характеризується формальною ознакою – наявністю засобів правового регулювання та матеріальною ознакою – ступенем його сприятливості або несприятливості для інтересів різних

суб'єктів права. До засобів правового регулювання ми відносимо: правові норми, норми-принципи, принципи правового регулювання, нормативно-правові акти, в яких проявляє своє функціонування правовий режим. Окрім того, правовий режим шляхом впливу, дії права зосереджує свою «увагу» на об'єкті, який піддається правовому регулюванню, діяльності суб'єктів (юридичному становищі суб'єктів), юридичних фактах, правових відносинах, актах реалізації, актах застосування права. На реалізацію правового режиму впливає також середовище, в якому він функціонує, проявляє свої властивості: рівень правосвідомості, правової культури, ідеологія, правова політика, історичні традиції суспільства, менталітет народу, економічне, політичне становище як суспільства, так і держави. Однак, варто зауважити, що сукупна змістовна юридичного інструментарію правового режиму «повинна бути підібрана і сформована таким чином, щоб виправдати не тільки свою сутність, реалізувати свою внутрішню мету, але й створити певні умови (передумови) для настання, здійснення чи реалізації наступного етапу правового регулювання і сприяти ефективності правового регулювання в цілому» [149, с. 71].

Тепер безпосередньо перейдемо до розкриття специфіки правових засобів, притаманних регулюванню суспільних відносин у сфері найманої праці та, у зв'язку з цим, функціональної характеристики трудо-правового режиму. Адже питанню структури трудо-правового режиму, його складових елементів, котрі становлять юридичну конструкцію цієї правової категорії, до сьогодні не було присвячено достатньої уваги... Структура трудо-правового режиму дозволяє з'ясувати специфіку цієї правової категорії, її масштаби та важливість для теорії в методологічному контексті [105, с. 32, 35].

Варто зазначити, що наука трудового права, як і інші галузі права, досить часто апелює такою категорією як правові засоби. При цьому науковцями ще не вироблено загальноприйнятого поняття цього правового явища з огляду на неоднозначність згаданої категорії. Попри вказану обставину, як зазначає І. В. Рукавішнікова, «кожна галузь права наділяється специфічним набором способів правового регулювання ... котрий типовий для тієї чи іншої сфери суспільних відносин» [526, с. 88]. Для кожної галузі права характерний певний «набір»

юридичних засобів, їх специфічне поєднання тут детерміноване особливостями впорядкування відносин в цій сфері життєдіяльності суспільства [173, с. 22]. На думку Н. Д. Гетьманцевої, тільки здатність до правового регулювання наділяє сукупність правових способів, засобів, прийомів цілісністю, а не просто механічною сумою певних елементів. Правове регулювання трудових відносин, зауважує вчена, не може забезпечити жоден із елементів ... самостійно, воно здійснюється одночасно всіма його компонентами в їх органічному взаємозв'язку і завдяки цим зв'язкам [149, с. 34].

Не є виключенням трудове право, яке увібрало в себе в особі правових засобів всю гаму приватно-правових і публічно-правових галузевих забарвлень, які об'єднує єдина мета і завдання галузі. Специфіка мети (завдань) трудового права як галузі потребує особливої сукупності засобів, способів чи навіть прийомів їх застосування, тобто правового регулювання трудових відносин [149, с. 34]. Отже, з'ясуємо специфіку мети і завдань, що обумовлюють особливості функціонування трудово-правового режиму і його складову. Свого часу Р. З. Лівшиць зауважував, що гармонійний баланс економічних та соціальних інтересів має бути характерним для трудового права. Звідси – завданням трудового права є узгодження цілей економічного процвітання та захист особистості, її прав і свобод [487, с. 82], створення необхідних правових умов для досягнення оптимального погодження інтересів сторін трудових відносин, інтересів держави, а також правового регулювання трудових і тісно з ними пов'язаних суспільних відносин [485, с. 152-153], стійкий баланс інтересів працівника і роботодавця [155, с. 12-17]. Як бачимо, узгодження прав та інтересів сторін трудового договору, які є протилежні за своїм змістом, завжди було пріоритетним завданням трудового права як самостійної галузі права, що історично їх вибороло і стало сформоване як право соціального захисту працівника. При цьому ідея узгодженості інтересів ... полягає у постійному удосконаленні трудового законодавства таким чином, щоб забезпечити виконання за його допомогою найбільш центральних функцій галузі трудового права – захисної і виробничої [692, с. 63]. Вказана протилежність інтересів його основних суб'єктів – як працівника, так і роботодавця – набуває особливого змісту в сучасних умовах

господарювання, при проголошенні свободи праці і «свободи від праці». Тому захист прав та інтересів сторін трудового договору виступає в якості одного із завдань трудового законодавства, а створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів працівника (вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці) і роботодавця (свободи економічної (підприємницької) діяльності) належить до одних з його пріоритетних завдань.

Конкретний вибір відповідного засобу, способу у змісті трудо-правового режиму повинен здійснюватися першочергово при визначенні мети. Адже від вказаної обставини залежить той факт, який характер норми буде закладено у змістовну трудо-правового режиму: дозволу чи заборони (стимулу чи обмеження). Відповідно саме норма права задає характер приписів – первинних способів впливу на поведінку людей (працівників): чи то дозвіл, чи то наказ, чи заборона (стимул, обмеження) і таким чином задає характер відповідному правовому режиму [147, с. 277].

Важливе місце у структурі трудо-правового режиму для досягнення мети і завдань трудового права посідають норми Конституції, які є правовою основою для розробки норм трудового права, сутністю і змістом яких є захист працівників [277, с. 488] та конституційні гарантії, які є основним видом юридичних гарантій, і від дотримання та реалізації яких залежить надання інших видів гарантій у сфері найманої праці. Конституція України здійснює безпосередній вплив на функціонування трудо-правового режиму, так як без врахування конституційних положень трудо-правовий режим не зможе проявити свої ціннісні властивості. Іншими словами, можна сказати, що Конституція закладає відповідний режимний фундамент для реалізації права на працю, закріплюючи для цього необхідні соціальні і економічні важелі. Так, основний Закон закріплює, що Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю (ст.3); в Україні визнається і діє принцип верховенства права (ст.8); кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [254]. Конституція України у ст. 43 містить спеціальні юридичні гарантії, які передбачають умови, що забезпечують здійснення права на працю громадянам, бажаючим працювати [254].

Саме Конституція є основою і фундаментом для функціонування будь-якого правового режиму загалом і трудо-правового режиму зокрема. Саме в Основному Законі встановлюються конституційно-правові норми, які є основоположними для всіх інших нормативно-правових актів, що випливають з її норм і забезпечують таким чином їх деталізацію. Функціонування трудо-правового режиму неможливе без інших законів як правових засобів, які засновані на конституційних положеннях та вносять свою специфіку у його функціонування.

Міжнародні акти, ратифіковані Україною, також є змістовною складовою трудо-правового режиму. Основні принципи, закріплені у міжнародних актах, отримали вираження в інститутах трудового права та внесли певну специфіку у зміст трудо-правового режиму.

Особливе місце в змістовній трудо-правового режиму займають закони, у яких вирішуються практично всі найважливіші питання суспільного життя країни. Адже від якості останніх залежить ефективність дії трудо-правового режиму. У числі таких особливе місце посідає кодифікований закон – Кодекс Законів про працю, покликаний регулювати соціально-трудові відносини, метою і результатом яких є створення матеріальних і духовних цінностей для існування всього суспільства [485, с. 19], та який для вирішення поставлених завдань закріплює рівність трудових прав громадян України (ст. 2-1); гарантії забезпечення права громадян на працю (ст. 5-1); недійсність умов договорів про працю, які погіршують становище працівників (ст.9); заборону вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст.31); норму тривалості робочого часу (ст.50); заборону роботи в нічний час (ст.55); заборону залучення до надурочних робіт (ст.63); перерви для відпочинку і харчування (ст.66); заборону роботи у вихідні дні, винятковий порядок застосування такої роботи (ст.71); мінімальну заробітну плату, індексацію заробітної плати (ст.95); встановлення гарантійних і компенсаційних виплат (ст.ст.118-129); гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації (ст.ст. 130,132-135, 137, 138); охорону праці (ст.ст.153-220) [240] тощо.

Специфіка мети і завдань, які обумовлюють особливості функціонування трудо-правового режиму, конкретизується у нормативно-правових актах, що регламентують трудові відносини. Зокрема, Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами, та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати. При цьому гіпотеза ст.ст. 8, 14, 15 встановлює режим державного і договірної державного регулювання оплати праці [456]. Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні [457]. При цьому Законом встановлюється режим єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності, незалежно від форм власності та видів діяльності. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.08.93 р. визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців [454].

У більшості випадків саме від законів залежить результативність функціонування трудо-правового режиму, тому що наскільки всебічно і адекватно їх положення будуть конкретизовані і деталізовані, відповідати економічним і соціальним чинникам, настільки ефективним буде сприяння режиму у правовому регулюванні трудових відносин. Окрім законів, важливого значення в структурі трудо-правового режиму набувають і підзаконні акти, які поряд із законами дають змогу забезпечити правореалізацію, підвищити ефективність функціонування трудо-правового режиму. Так, з метою впорядкування умов оплати праці працівників

бюджетних установ, закладів та організацій фізичної культури і спорту, було надано право керівникам бюджетних установ, закладів та організацій фізичної культури і спорту в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах, установлювати конкретні розміри посадових окладів (ставок заробітної плати, тарифних ставок), надбавок, доплат таким працівникам [438]. Встановлення таких виплат на локальному рівні дає можливість організації з позицій диференційованого підходу самостійно визначати режим таких виплат.

Особливе місце в структурі трудо-правового режиму займають норми-принципи, принципи правового регулювання трудових відносин, які, як зазначає Г. І. Чанишева, є найбільш важливими основоположними засадами, першоосновою трудового права [644, с. 10], задають загальну направленість правовому регулюванню трудових відносин, встановлюють межі правового регулювання, ... визначають напрям розвитку правової системи, впливають на зміст і розвиток усіх інших елементів правової матерії» [412, с. 221], в тому числі і на характер трудо-правового режиму, стабільність його функціонування. До основних принципів трудового права, що впливають в загальному на характер трудо-правового режиму належать: принцип свободи праці, який виділяється зі змісту ст. 43 Конституції України і ст. 3 КЗпП України; принцип заборони примусової праці (ч. 3. ст. 43 Конституції України); принцип забезпечення реалізації права на працю та захисту громадян від безробіття; принцип рівності прав і можливостей та заборона дискримінації (ст. 1, 3, 21-24, 36-46 Конституції України); принцип соціального партнерства; принцип забезпечення права працівників на захист державою [254] тощо.

Отже, мета (завдання) трудо-правового режиму визначає специфіку його складових елементів. Правові засоби у структурі трудо-правового режиму, обираючись відповідно до мети трудового права, вирішують різноманітні її завдання, тому вони є головною ланкою діяльності у сфері правового регулювання суспільних відносин щодо найманої праці як на рівні держави, так і на рівні окремого підприємства, установи, організації. Трудо-правовий режим повинен сприяти і забезпечувати «правовий клімат», «правову атмосферу», щоб показати, як функціонують його елементи: норми права, норми-принципи, нормативні правові

акти, принципи правового регулювання трудових відносин, міжнародні акти та інші елементи, для того, щоб досягнути зазначеної мети в процесі правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці.

Проте трудо-правовий режим, як і будь-який інший, не можна зводити лише до сукупності правових норм. Правові норми, звичайно, складають основу правового режиму в якості правил поведінки в регульованій режимом ситуації, однак лише сукупністю норм правовий режим назвати все ж не можна. Зміст правового режиму набагато глибший, ніж зміст будь-якої галузі або інституту. Правовими засобами, що мотивують поведінку суб'єктів, в цьому випадку «виступають не самі норми права ... а ті конкретні заходи інформаційно-психологічного впливу, які в них містяться ... – ... правові стимули і обмеження» [318, с. 134].

Внутрішня системність конкретного правового режиму полягає в будові, структурі, оскільки саме в ній підтримуються і функціонують правові явища, зберігаючи стабільність і динаміку зв'язків як інститутів права, так і правового регулювання суспільних відносин конкретної галузі. Проблема структури трудо-правового режиму зокрема і правового режиму загалом, підводить вчених до дослідження її в контексті системності права. Первинною основою системності права є суспільні відносини у їх взаємодії. Тому, вивчаючи такий фактор системності права як суспільні відносини у сфері найманої праці у їх системній взаємодії, необхідно розуміти, що сама потреба у правовому регулюванні трудових відносин виникає в результаті трудової діяльності і, як наслідок, виникаючих в результаті цієї діяльності трудових відносин. А оскільки трудо-правовий режим є складовою правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці, то можна сказати, що і трудо-правовий режим опосередковується цією трудовою діяльністю, в основі якої лежать певні потреби людини. Не може бути трудо-правового режиму поза трудовими відносинами, поза трудовою діяльністю людей. Іншими словами, трудо-правовий режим проявляється в суспільних відносинах у сфері найманої праці і знаходиться в діалектичному взаємозв'язку із ними. Тому саме системний підхід дозволяє по-новому підійти до вивчення структури трудо-правового режиму, відповідних зв'язків з правовою реальністю у його структурі.

Трудо-правовий режим є певною системою, що побудована у певному порядку. Всі правові (юридичні) засоби у вказаній системі є взаємообумовлені один одним та функціонують у комплексі. Правовий інструментарій, у який втілюється трудо-правовий режим, проявляється у створенні умов, клімату, який є диференційованим щодо реалізації прав і інтересів суб'єктів трудових відносин. Якщо враховувати, що набір складових у змісті трудо-правового режиму може бути різним і поєднуватися між собою, то і діапазон трудо-правових режимів є досить широким – від «м'яких» до відносно «жорстких». «М'які» режими передбачають різного роду встановлення механізму забезпечення фактичної реалізації стимулів, гарантій, пільг. «Жорсткі» режими передбачають встановлення механізму забезпечення фактичної реалізації заборон, обмежень, відповідальності [78, с. 130]. Наприклад, за особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками, до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника у цій професії (ст. 146 КЗпП України). Працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов і т. ін.). Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі (ст. 145 КЗпП України). Окрім того, трудо-правовий режим може поєднуватися і проявляти своє функціонування у правових засобах як державного, так і договірного регулювання. Так, при змінних роботах працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку (ст. 58 КЗпП України). Правилами внутрішнього трудового розпорядку може бути передбачено гнучкий графік роботи, який є особливим режимом робочого часу та який, зазвичай, встановлюється на договірному рівні, – за згодою сторін трудового договору. Він може встановлюватися як при прийнятті на роботу, так і в процесі трудової діяльності з метою її оптимізації, причому як на певний строк, так і безстроково. Запровадження режиму гнучкого робочого часу не відображається на реалізації трудових прав працівника: наданні різного роду пільг, гарантій в обчисленні

трудового стажу тощо. Практика показала, що зацікавленість в запровадженні гнучких графіків роботи проявляють насамперед вагітні жінки, жінки, які мають дітей, особи, що здійснюють догляд за членами своїх сімей, що обумовлені різними факторами, в тому числі хворобою. При запровадженні гнучкого графіка роботи необхідно дотриматися загальної норми встановленого робочого часу. Відповідно, рішення про перехід на гнучкий режим роботи здійснюється за згодою сторін трудового договору. Як бачимо, в цьому випадку, трудо-правовий режим шляхом свого інструментарію (норм, принципів, гарантій), що передбачені як на державному, так і на договірному рівні, забезпечує сприятливі умови роботи, сприяє охороні і захисту трудових прав та забезпечує їх безперешкодну реалізацію.

З іншого боку, трудо-правовий режим проявляється у трудовій дисципліні, обов'язковому підпорядкуванні певним правилам поведінки – внутрішньому розпорядку. Можна сказати, що норми фактичної поведінки учасників трудової діяльності та її організації і управління є наслідком реалізації вже існуючого трудо-правового режиму (внутрішнього трудового розпорядку), що має у своїй основі установлення державного і договірною характеру. Таким чином, вимальовується певна послідовність дій. Роботодавець як сторона трудового договору, ґрунтуючись на повноваженнях, що надаються йому державою, встановлює певний трудо-правовий режим, в основі якого лежать відповідні правила поведінки. Тим самим роботодавець забезпечує «правовий клімат», – умови для безконфліктної праці найманих працівників. Це чітко впливає зі змісту ст. 21 КЗпП України [240].

Прикладом «жорсткого» режиму є встановлення механізму забезпечення фактичної реалізації системи заборон, обмежень, відповідальності. Так, забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню) (ст. 174 КЗпП України); забороняється залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження (ст. 176 КЗпП України); забороняється вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 131 КЗпП

України); встановлюється обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації (ст. 25-1 КЗпП України); встановлюється обмеження праці жінок на роботах у нічний час (ст. 175 КЗпП України); встановлюється обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження (ст. 177 КЗпП України); встановлюється відповідальність за порушення режиму конфіденційності у сфері забезпечення режиму інформації обмеженого доступу, порушення порядку оформлення трудових відносин наказом чи розпорядженням роботодавця тощо (ст. 24 КЗпП України) [240] тощо. У більшості випадків при запровадженні відповідного режиму виникає доцільність наділення суб'єктів трудових відносин конкретними правами і обов'язками.

Отже, як бачимо, правовий режим є структурований і включає в себе: встановлення механізму забезпечення фактичної реалізації системи стимулів, гарантій, заборон, обмежень, а також компетентне їх виконання, застосування до порушників заходів примусу та притягнення винних до відповідальності [157, с. 14]. Правовий режим є узагальнюючою категорією, яка вбирає основні юридичні засоби в сфері дії права. Законодавець, встановлюючи той чи інший правовий режим, залучає лише ті юридичні засоби, які відповідають меті, завданням, характеру відносин, що піддаються правовій регламентації [659, с. 10].

Оскільки трудове право як галузь права ввбрало в себе елементи приватного і публічного права, що очевидно з його завдань та характеру норм, то й трудово-правовий режим за своїм характером, що є відзеркаленням його змісту, відображає як приватні, так і публічні інтереси. Пояснюється це тією обставиною, що право на працю як одне з фундаментальних прав людини відображає її об'єктивну потребу створювати матеріальні та духовні цінності не тільки для задоволення своїх потреб, а й існування всього суспільства і держави [490, с. 10-18]. Саме з цих позицій, як зауважує С. Я. Вавженчук, провідна роль у забезпеченні та гарантуванні соціально-економічних прав належить державі [70, с. 79-88]. Тобто не тільки роботодавець, а в першу чергу держава повинна забезпечувати відповідний сприятливий клімат у сфері найманої праці, забезпечувати реалізацію «м'якого права», що приймається на

рівні договірному регулюванню з метою реалізації трудових, соціальних, виробничих прав і інтересів сторін трудового договору.

Поєднання правових засобів у структурі трудо-правового режиму, що ввібрали в себе елементи приватно-правового та публічно-правового характеру, має виражатися у виконанні роботодавцем своїх обов'язків відносно працівника, забезпеченні і реалізації його прав та інтересів, і навпаки. Тому правові засоби, для яких характерне комплексне поєднання централізованого і децентралізованого регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, повинні забезпечувати на рівні правового режиму належне здійснення як працівниками, так і роботодавцями своїх прав та обов'язків.

Залежно від мети суб'єкта регулювання, правові засоби в структурі трудо-правового режиму можна класифікувати на дві групи: правові засоби державного регулювання і правові засоби договірному регулювання.

Правові засоби державного регулювання проявляються через владне, жорстке їх нормування державою шляхом видання законів і таким чином визначають характер трудо-правового режиму, завдяки чому здійснюється вплив на свідомість і поведінку працівників і роботодавців та формується конкретна їх поведінка в процесі трудової діяльності.

Правові засоби договірному регулювання пов'язані із втіленням трудо-правового режиму у практичну діяльність суб'єктів трудових правовідносин через правореалізаційну діяльність. Вони продовжують функціонування державно-правових засобів, індивідуалізуючи правові норми до конкретних юридичних фактів, конкретних суб'єктів трудових правовідносин, тому й характеризуються елементами індивідуальності, оскільки сторони договірному регулювання обирають їх для досягнення конкретної, а не абстрактної мети: задоволення своїх потреб, а значить, і інтересів в процесі трудової діяльності. У структурі трудо-правового режиму правові засоби державного і договірному регулювання можуть як поєднуватися, так і співвідноситися між собою в процесі практичної реалізації.

Ведучи мову про складові трудо-правового режиму, зауважимо, що якщо є складові, то відповідно, є і певні етапи його функціонування. Отже, можна виділити

типову модель діяльності, в якій виокремлюються три її елементи, що зливаються в єдине ціле задля реалізації спільної мети діяльності: 1) той, хто діє – суб'єкт діяльності – ним виступають держава як орган публічної влади та уповноважені нею органи і посадові особи, роботодавці, представники роботодавців, представники працівників, працівники; 2) те, за допомогою чого реалізується вплив – правові засоби, що представлені як система об'єктивно-правового регулювання; 3) те, на що здійснюється вплив – об'єкт – суспільні відносини щодо безпосереднього застосування праці в суспільному виробництві. Як відомо, праця – це джерело існування людини. Природне право на працю фактично відображає потребу людини створювати матеріальні та культурні цінності і таким чином здобувати джерела існування для себе, своєї сім'ї, а в умовах держави – і для всього суспільства [485, с. 52-53]. Саме через цю обставину як на державному, так і на договірному рівні шляхом поєднання і співвідношення встановлюються як м'який, так і жорсткий діапазони трудо-правових режимів задля забезпечення правового клімату у правовому регулюванні трудових відносин. Отже, трудо-правовий режим має мету. З одного боку, це забезпечення і створення відповідного правового клімату у сфері найманої праці, з іншого, він регламентує специфічним чином більш конкретно, виділяючи суб'єкти і об'єкти трудових відносин.

Правові засоби у кожному конкретному випадку обираються відповідним суб'єктом права. Проте, як зауважує С. С. Алексєєв, «правовим засобам не притаманний органічний зв'язок із суб'єктами правовідносин, вони лише «розгорнуті» до останніх своїми потенційними можливостями, які суб'єкти можуть використовувати, а можуть і не використовувати» [25, с. 222]. Від правильного вибору правових засобів сторонами трудових відносин залежить реалізація їх трудових прав і законних інтересів, а значить, і досягнення кінцевої мети. Роботодавець в економічному плані є значно сильнішою стороною трудових відносин, ніж працівник. Відповідно, у нього є більш широкі важелі щодо можливості обирати ті правові засоби, які є більш прийнятними для реалізації його мети і завдань і таким чином визначати та встановлювати або «м'який», або «жорсткий» режим. У зв'язку з вищезазначеним, важливе місце у структурі трудо-

правового режиму посідають локальні нормативно-правові акти, за допомогою яких зазвичай шляхом встановлення «м'якого» режиму досягаються і забезпечуються сприятливі умови праці та максимальний рівень гарантій у процесі здійснення трудової діяльності. Тому в сучасних умовах господарювання йдеться про посилення «...ролі правових засобів локального, колективного і індивідуального характеру» [302, с. 215].

Реалії правової дійсності свідчать про те, що не завжди запровадження відповідного виду трудо-правового режиму буде враховувати спонтанні процеси, що виникають у сфері трудової діяльності і управління працею. Запроваджуючи той чи інший вид трудо-правового режиму, законодавець очікує від нього відповідного результату, а якщо він не настає, то це пояснюється недосконалістю такого правового режиму, а саме недосконалістю тих правових засобів, що входять у його складову, або ж впливом різного роду факторів неюридичного характеру, дію яких неможливо було прорахувати на етапі правотворчої роботи. Внаслідок непідконтрольності вказаних процесів волі законодавця такий вплив трудо-правового режиму або свідомо ігнорується, або перекладається на рівень локального регулювання.

Якщо проаналізувати правові засоби в структурі трудо-правового режиму, то можна виявити взаємообумовленість і закономірні їх зв'язки з іншими правовими явищами і компонентами та розглянути основні етапи функціонування трудо-правового режиму в процесі правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці.

Закономірною властивістю правового режиму загалом і трудо-правового режиму зокрема як функціональної характеристики права є те, що він передбачений для практичного використання, тобто для досягнення конкретної мети, завдяки якій законодавець (роботодавець) підбирає необхідний набір правового інструментарію. Разом з тим, тільки шляхом практичної діяльності правові засоби демонструють як свій регулятивний потенціал, так і свою реальну цінність.

У трудо-правовому режимі, як і в будь-якому іншому режимі, можна виокремити такі складові: логічний зміст (мета, тобто те, для чого запроваджується (встановлюється) трудо-правовий режим), аксіологічне (ціннісне) значення (доцільність наділення суб'єктів трудових відносин конкретними правами і

обов'язками у зв'язку із запровадженням відповідного режиму), праксеологічне значення (які дії необхідно здійснити для того, щоб реалізувати трудові права і обов'язки при запровадженні відповідного режиму: «м'якого» чи «жорсткого») і текстуальну прив'язку (правові документи, які були підставою для інтерпретації та легітимації трудо-правового режиму).

Правовий режим – це статико-динамічне явище, яке зосереджує в своїй змістовній системі правових засобів, що використовуються на певних стадіях правового регулювання з метою ефективного його забезпечення (впливу). Правовий режим впливає на працівника і роботодавця як виконавців трудової діяльності (трудоного процесу), їх свідомість і поведінку. Під впливом трудо-правового режиму сторони трудових відносин оптимізують мотивацію до праці, свою трудову діяльність, видозмінюють її або ж взагалі припиняють. Так, наприклад, у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Одним із видів істотних умов праці є запровадження відповідного режиму роботи працівника, тобто перехід з нормальної тривалості робочого часу на неповний робочий час і навпаки. Якщо попередній режим робочого часу як істотна умова праці не може бути збережений, а працівник не згоден на продовження роботи з новим режимом роботи при дотриманні правил його запровадження, то трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП України [240].

Об'єктивність трудо-правового режиму пов'язана з тим, що він є структурною частиною позитивного права. Тому зміст трудо-правового режиму відображає логіку правового регулювання, специфіку юридичного впливу на трудові відносини. Оскільки право розглядається як соціальне явище, аналіз правових засобів не повинен замикатися лише на трактуванні позитивного права, а повинен враховувати його зв'язки з іншими елементами системи соціального регулювання. В той же час, сутність трудо-правового режиму неможливо зрозуміти, не врахувавши певні суб'єктивні аспекти. Так, значний вплив на формування правових засобів у структурі трудо-правового режиму відіграють: правова політика, «яка відображає погляди на сутність, мету, принципи, пріоритети, механізми реалізації та шляхи

підвищення правового регулювання» [426, с. 18]; правове життя суспільства, що характеризує специфіку і рівень правового розвитку країни, відношення суб'єктів до права, ступінь задоволення їх інтересів [321, с. 51]; правова доктрина, яка за своєю природою наділена регулятивними можливостями щодо нормативного, ідеологічного, виховного впливу на волю і свідомість суб'єктів права з метою переконання їх в необхідності визначених типів правомірної поведінки [112, с. 16]; правова культура – категорія безпосередньо пов'язана з правовою свідомістю і яка також активно проявляється не тільки в правотворчості, але й і в правозастосуванні; правосвідомість, яка є сукупністю правових уявлень, почуттів, переконань, оцінок, що виражають ставлення індивідів, соціальних груп, суспільства в цілому до права, до поведінки людей у галузі правового регулювання [237, с. 35-41], є багатоаспектним феноменом і відображає стан законності і правопорядку, є феноменом культури, традицій народу; законність, яка є необхідним атрибутом правового регулювання в цілому [149, с. 92]. При всьому визначальному значенні вище перелічених правових явищ у правовій системі, вони виступають не у вигляді елементів трудо-правового режиму, а «у вигляді його середовища, загального фону – фактора, що приєдналися до того, чи іншого елемента в процесі його функціонування [14, с. 24-25].

Отже, трудо-правові засоби – це інституціональні елементи правової дійсності, що засновані на приватно-правових і публічно-правових засадах, використання яких в рамках трудо-правового режиму та в системній взаємодії з іншими елементами соціального регулювання під впливом соціальних і психологічних факторів забезпечує створення правових (юридичних) умов для реалізації прав і законних інтересів суб'єктів суспільних відносин у сфері найманої праці. При цьому під правовою дійсністю необхідно розуміти цілісний комплекс правових явищ і процесів, що включає в себе право, правову діяльність, правосвідомість та складається в результаті їх взаємозв'язку і взаємодії, характеризує правову дію на суспільні відносини [345, с. 16].

Специфічні ознаки трудо-правових засобів полягають у тому, що вони: 1) є основними функціональними елементами дії права, правового регулювання загалом

і трудо-правового режиму зокрема; 2) повинні відповідати меті трудової діяльності, в рамках якої використовуються; 3) повинні відповідати специфіці методу трудового права, оскільки трудо-правовий режим проявляє свій вплив, свою функціональну дію через метод правового регулювання з метою задоволення суб'єктами трудових відносин своїх потреб та інтересів; 4) є правовими (юридичними) способами забезпечення інтересів суб'єктів трудових відносин; 5) засновані на приватноправових і публічно-правових засадах; 6) проявляють своє поєднання і співвідношення в правовому регулюванні трудових відносин з метою його ефективного забезпечення.

Отже, до трудо-правових засобів, що входять в структуру трудо-правового режиму, належать: норма трудового права, в якій визначаються мета та формується характер трудо-правових режимів з метою забезпечення ефективної діяльності суб'єктів трудового права; міжнародні акти, ратифіковані Україною – основні правові положення, які створюють свого роду режимний фундамент для забезпечення ціннісного правового регулювання та ефективного вирішення соціально-економічних, політичних, культурних та інших завдань; принципи правового регулювання трудових відносин, що нарівні з нормою права визначають напрямки впливу трудо-правових режимів; нормативно-правові акти (як державного, так і договірної рівня), в яких втілюються змістовно трудо-правові режими з метою ефективного правового регулювання трудових відносин.

В свою чергу структура трудо-правового режиму – це статико-динамічна складова, яка поєднує у своєму арсеналі комплекс трудо-правових засобів різного складу і рівня, що відображає специфіку її компонентів і структурних зв'язків між ними [78, с. 131].

2.2 Метод правового регулювання як визначальний чинник функціонування трудо-правового режиму в сфері праці

Для того, щоб краще зрозуміти сутність правового режиму, необхідно співставити його з такими регулятивними компонентами правової форми як

механізм і метод правового регулювання. Адже саме ці категорії як структурні елементи єдиного понятійного ряду правових категорій взаємообумовлені та функціонально залежні [333, с. 16-29]. Зауважимо, що в сучасній юриспруденції немає однастайності щодо розуміння вказаних категорій. Разом з тим, сутність механізму правового регулювання зводиться до «взятої в єдності системи правових засобів, за допомогою яких забезпечується результативний правовий вплив на суспільні відносини» [14, с. 267; 26, с. 30], «досягаються цілі правового регулювання» [199, с. 413; 200, с. 96].

Метод від грец. *methodos* – це спосіб пізнання, дослідження явищ природи і суспільного життя; прийом, спосіб або вид діяльності [571, с. 376]. Метод – прийом або система прийомів, що застосовується в якій-небудь галузі діяльності [368, с. 177]. Метод є певним «комплектом» юридичного інструментарію, за допомогою якого держава здатна бажаним чином впливати в певному напрямку на розвиток суспільних відносин [198, с. 215, 247; 430, с. 16]. Так, В. М. Горшенев трактував метод як своєрідний спосіб впливу на суспільні відносини з метою їх врегулювання, який виражається у встановленні за допомогою норми права певного (можливого і належного) стану волі суб'єктів у їх взаємовідносинах один з одним, а також щодо бажаних результатів їхньої поведінки [158, с. 55-57]. М. Д. Шаргородський та О. С. Іоффе визначали метод правового регулювання як специфічний спосіб, за допомогою якого держава на основі даної сукупності юридичних норм забезпечує необхідну їй поведінку людей як учасників правовідносин [661, с. 104]. С. С. Алексєєв методом правового регулювання називає сукупність юридичних прийомів і засобів, за допомогою яких здійснюється правовий вплив у цій сфері відносин [13, с. 218]. На думку В. Д. Сорокіна, метод правового регулювання – це сукупність юридичних прийомів, засобів, способів впливу соціальних керуючих систем, що входять до державного апарату, на соціально-правове середовище в цілому і на його складові елементи [577, с. 84]. Н. І. Матузов розглядає правовий метод як визначений набір юридичного інструментарію, за допомогою якого державна влада здійснює необхідний вплив на вольові суспільні відносини з метою спрямування їх у відповідне русло [592, с. 533-534].

У підручниках з трудового права підкреслюється, що за своєю суттю метод правового регулювання включає перелік способів (прийомів), які можуть бути використані у процесі правового регулювання певного кола суспільних відносин [618, с. 19]; це сукупність специфічних для трудового права прийомів і способів правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин [335, с. 28]; це сукупність засобів, прийомів, способів юридичного впливу на поведінку учасників відносин у сфері праці [621, с. 18]. При цьому зауважується, що метод трудового права характеризується сукупністю особливостей самого предмета регулювання [31, с. 29]; особливості методу правового регулювання проявляються на рівні норм [578, с. 39], в змісті норм трудового права [482, с. 107-110]; у поєднанні законодавчого й договірної, централізованого й локального способів, єдності й диференціації регулювання відносин у царині праці, застосуванні норм імперативного й диспозитивного характеру [622]. Звідси й основна, визначальна риса методу трудового права [485, с. 147]. У монографічних працях метод трудового права розглядається як спосіб впливу на волю і свідомість суб'єктів трудових та тісно з ними пов'язаних відносин з метою спонукання їх до корисних дій, а також до сумлінного виконання трудових обов'язків, визначених у трудовому договорі та правилах внутрішнього трудового розпорядку. Зауважується, що метод трудового права як прийом впливу на волю і свідомість суб'єктів відносин має притаманну цій галузі права систему прийомів, серед яких і заохочення, і рівність сторін тощо [485, с. 144-145]. Як бачимо, поняття «метод правового регулювання», отримувало різні, але близькі за своєю сутттю визначення. Сутність вказаних понять зводиться до того, що метод є встановлений нормами права специфічний спосіб впливу на поведінку учасників відносин в цій сфері суспільного життя [663; 664, с. 516], концентрує основні юридичні властивості галузі і є способом її впливу на поведінку людей, способом організації правового зв'язку учасників відносин, що регулюються [688, с. 65]. У юридичній літературі також відзначається, що поняття «метод» не потрібно пов'язувати лише з однією юридичною особливістю: це завжди сукупність юридичних прийомів, засобів, способів, що відображають своєрідність впливу галузі права на суспільні відносини [120, с. 47, 60]. Окрім того, якщо здійснити аналіз

вказаних понять, то можна побачити, що у кожному визначенні, запропонованому вченими, метод правового регулювання і в теоретичному, і в галузевому аспекті трактується як спосіб правового впливу на учасників (суб'єктів) суспільних відносин. Метод правового регулювання розглядається вченими у більшості випадків як сукупність (система) засобів, способів, прийомів, що отримало широке розповсюдження в юридичній літературі, в тому числі й в трудовому праві. Адже теорія єдиного методу, яка сформувалася у вітчизняній науці, підтверджує саме той факт, що кожна галузь права наділяється специфічним набором способів правового регулювання, ... котрий є типовим для визначеної сфери суспільних відносин [526, с. 88]. Метод правового регулювання трудових відносин як системне утворення, зауважує Н. Д. Гетьманцева, поєднує в органічне ціле способи правового регулювання, які не можуть існувати окремо один від одного. Тому, коли йдеться про те, що метод правового регулювання трудових відносин проявляється шляхом реалізації даних способів правового регулювання, то мається на увазі їх сукупний прояв: поєднання, з перевагою у відповідних ситуаціях одного способу правового регулювання трудових відносин, в той час як інші – повинні забезпечити ефективність дії основного способу. Ці засоби, способи, прийоми утворюють юридичний інструментарій самого права, а також діяльності щодо його реалізації [147, с. 277].

Отже, з вищевикладеного можна побачити, що механізм і метод правового регулювання як будь-яка правова категорія мають свій зміст, який зводиться до юридичного інструментарію – правових засобів. Інша справа, що так званий правовий (юридичний) інструментарій проявляє себе у такому механізмі чи методі по-різному, залежно від взаємодії і взаємозв'язку інших елементів системи соціального і правового регулювання, залежно від економічних, соціальних, політичних умов (об'єктивних і суб'єктивних чинників). Однак, будучи складовою правового регулювання, і механізм, і метод спрямовані на виконання, власне, спільної мети – відстоювати «єдність духу і букви закону» [270, с. 8] для того, щоб робити правове регулювання ціннісним, адже «цінність правового регулювання, як ми уже зауважували раніше, – це його реальна позитивна (корисна) значущість для

існування і розвитку особи, соціальних спільнот, груп, об'єднань, для всього суспільства загалом» [499, с. 158].

Закономірно постає питання: яка категорія, механізм чи метод, є ширшою відносно правового режиму в аспекті його функціональної характеристики?

Російський вчений О. А. Савостін, досліджуючи методи адміністративно-правового регулювання суспільних відносин, звернув увагу на те, що С. С. Алексєєв вважав об'єктивний зміст критерію правового методу дещо мізерним для того, щоб виразити самобутність і відмінні риси галузей права, тому в якості альтернативи він запропонував категорію «правовий режим», що включає в себе: метод правового регулювання, тобто специфічний спосіб юридичного впливу, характерний для галузі; особливі юридичні засоби регулювання – встановлення і форми, що стосуються способів виникнення прав та обов'язків, засобів юридичного впливу, способів захисту прав, процедурно-процесуальних форм і т.д.; принципи, загальні положення, тобто специфічні для цієї галузі ідеї, загальні моменти, які характеризують її з точки зору змісту [530, с. 98; 478, с. 209-210]. Проте пізніше С. С. Алексєєв змінив свою думку і в наступних працях переглянув свою позицію, вказавши, що галузевий режим, явище складне. Вчений наголосив на тому, що найбільш суттєві риси галузевого режиму можуть бути охарактеризовані за допомогою двох основних компонентів: а) особливих засобів і прийомів регулювання, специфіки регулятивних властивостей цього утворення; б) особливостей принципів, положень, що пронизують зміст цієї галузі з інтелектуальної сторони [27, с. 248-252; 15, с. 173]. Отже, можна зробити висновок, що метод не є складовою правового режиму. Що стосується категорії «механізм правового регулювання», то в юридичній літературі відзначається, що механізм правового регулювання – більш широке поняття, ніж правовий режим [572, с. 29-30]. Своєю чергою, правовий режим – більш високий ступінь розвитку самого правового регулювання. У цьому й полягає їх тісний, глибинний взаємозв'язок, взаємообумовленість і у той же час – автономність [638, с. 26]. Механізм, метод, режим правового регулювання є однопорядковими компонентами у правовому регулюванні, взаємообумовленими та функціонально залежними один від одного. Разом з тим, знову

ж постає питання завдяки чому функціонує правовий режим: завдяки механізму чи методу правового регулювання? З огляду на ту обставину, що ми розрізняємо правовий режим і юридичний (галузевий) режим, то і відповідь буде відповідною.

Правовий режим реалізується через механізм правового регулювання, що представляє собою загальний порядок, процес дії права. Якщо механізм правового регулювання – юридична категорія, яка показує, як здійснюється правове регулювання, то правовий режим – більшою мірою змістовна характеристика конкретних нормативних засобів, покликаних організувати певну ділянку життєдіяльності людей [333, с. 16-29]. Тому, якщо брати до уваги механізм правового регулювання як взятої в єдності системи правових засобів, за допомогою яких забезпечується результативний правовий вплив на суспільні відносини [14, с. 267; 26, с. 30], то правові засоби відзначають тільки окремі регулятивні елементи юридичної сфери. Тоді як метод правового регулювання являє собою прийоми юридичного впливу, їх співвідношення, що характеризує використання в цій сфері суспільних відносин того чи іншого комплексу юридичних засобів [21, с. 261]. Метод правового регулювання трудових відносин – це система взаємопов'язаних і взаємообумовлених правових засобів, які виражають основні особливості галузі трудового права та за допомогою яких здійснюється вплив на свідомість і поведінку суб'єктів трудових відносин та регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, відповідно до мети і завдань трудового права [149, с. 282]. Метод являє собою згусток, ядро правових особливостей галузі права, що обумовлені предметом правового регулювання [673, с. 67]. Іншими словами, «метод регулювання» представляє собою більш глибоку за змістом категорію, ніж правові (юридичні) засоби механізму правового регулювання, поскільки відображає особливості використання всієї сукупності правових засобів у рамках окремої правової галузі.

Окрім того, якщо розглядати механізм і метод з точки зору функціональної сторони права, то юридичний режим має за об'єкт впливу галузь права, певну сферу діяльності суб'єктів, відповідне функціонування об'єктів, сферу суспільного буття.

Також необхідно відзначити, що поняття «правовий механізм» і «правовий режим» акцентують увагу на різних гранях інструментальної компоненти

позитивного права: перше – тільки на специфіці її організаційної структури, друге – в більшій мірі на особливостях її інформаційно-психологічного впливу [672, с. 20-21]. Тому саме при встановленні правового режиму законодавець прагне, перш за все, до забезпечення грамотного і ефективного правового впливу на певну ділянку соціального буття, встановлення і підтримання в ньому необхідного «правового клімату» [672, с. 20-21]. Метод і є тим способом впливу (здійснюваний за допомогою права), мета якого – спонукати людей діяти в інтересах суспільства. Вплив права на свідомість і волю людей проявляється і поза правовідносинами, спонукаючи їх до правомірних дій [482, с. 102]. Отже, саме методи виражають саму суть, стержень того чи іншого юридичного режиму регулювання ... в системі права вони слугують тим об'єднуючим началом, яке komponує правову тканину в головні структурні підрозділи – в галузі права [27, с. 370-371]. Як зауважує К. В. Андрієвський, для юридичної специфіки галузей права першорядну роль відіграють, перш за все, загальноправові методи правового регулювання, виражені за своїми первинними елементами в централізованих, імперативних і децентралізованих, диспозитивних началах регулювання. Саме тому галузеві методи правового регулювання часто розуміються саме як «режими». Способи ж правового регулювання відображаються через ці засади, внаслідок чого виходить властива тільки їм комбінація, що базується на одній з вказаних засад або їх поєднанні, яка, відповідно до особливостей змісту регульованих відносин, і визначає головне, чим відрізняється юридична своєрідність галузі права, а отже, і її метод правового регулювання [28, с. 25-30].

Отже, можна зробити висновок, що галузевий режим, тобто трудо-правовий режим, проявляє своє функціонування через метод правового регулювання.

Будучи складним, багатогранним правовим явищем, метод виражає особливий режим регулювання і являє собою специфічний комплекс прийомів і способів регулювання, тісно пов'язаний з відповідною групою суспільних відносин [525, с. 219; 531, с. 17].

При цьому виникають наступні міркування: якщо метод – це сукупність відповідних способів, засобів, прийомів, то чи не є правовий режим одним із проявів

такого засобу, способу чи прийому? Адже функціонування кожного правового явища неможливо розглядати окремо один від одного, на відміну від його вивчення. Правове регулювання – це здійснюваний за допомогою юридичних засобів процес упорядкування суспільних відносин... [199, с. 207-208], тобто у їх системі і у взаємозв'язку. Поняття системності відображає одну із важливих рис дійсності: здатність вступати в взаємодії такого роду, в результаті яких утворюються нові якості, не властиві вихідним об'єктам взаємодії [127, с. 26]. У зв'язку з цим правове регулювання потребує комплексного вивчення складових в їх нерозривній взаємодії, як цілісної системи, що забезпечує необхідну задану суспільством ефективність. Правове регулювання передбачає системний аналіз, а також створення системи юридичних категорій, що відображає багатогранний процес регулювання [260, с. 199]. Серед цього багатогранного процесу відбувається функціональна взаємодія правових явищ між собою під впливом об'єктивних і суб'єктивних чинників. Як вважає Н. М. Оніщенко, категорія «правове регулювання» виражає динамічну сутність всієї юридичної надбудови, вона характеризує активно-творчу сторону права, відображає процес перетворення його із можливості у дійсність [382, с. 3-8], характеризує дію права. Дія права, його ефективний потенціал – це визначений «зріз» права, в деякому розумінні функціональна правова система. Вона відображає буття права на різних рівнях: застосовується до окремої особи, соціальних груп, суспільства в цілому. Адже «розгляд права в аспекті його ефективності висвітлює головну якість права – здатність здійснювати реальний вплив на діяльність та поведінку людей, а через це – сприяти прогресивним змінам в суспільстві, запроваджуючи цивілізовані взаємовідносини людей та соціальне партнерство. З дією права пов'язані сутність і вияв цінності права, досягнута або нереалізована мета правового регулювання в тому чи іншому суспільстві, державі, ступінь гарантованості прав і свобод людини та громадянина [178, с. 5-7]. Тому трудово-правовий режим, як і будь-який інший галузевий режим, можна розглядати як один із способів і прийомів методу правового регулювання. Як підкреслював В. Ф. Яковлев, метод правового регулювання є невід'ємною властивістю права як такого, адже саме специфічні способи, засоби, прийоми регулювання, насамперед

дозволяють відрізнити право від інших соціальних регуляторів. Правовий спосіб впливу на суспільні відносини відрізняється від будь-якого іншого: а) чіткістю нормативно-правових приписів, що носять характер прав і обов'язків учасників регульованих відносин; б) загальнообов'язковістю цих приписів; в) тим, що норми права діють не кожна окремо, а в сукупності з іншими нормами як складова частина цілої правової системи; г) реалізація правових норм забезпечується авторитетом і примусовою силою держави [688, с. 20]. Оскільки метод є визначальним чинником правового режиму, а останній є втіленням відповідного способу правового регулювання, що є складовою методу, то й правовий режим, як невід'ємна властивість права, також характеризується такими ознаками. При цьому, необхідно зауважити, що трудо-правовий режим може розглядатися в одних випадках як спосіб, в інших – як прийом. Адже в методі поєднуються об'єктивне і суб'єктивне: з одного боку, відображаються об'єктивні закономірності суспільних відносин, з іншого, він «походить від владних структур, що видають і застосовують право» [588, с. 312].

С. С. Алексєєв, описуючи правовий режим, виражений в різноманітному комплексі правових засобів, що характеризує особливе поєднання взаємодіючих між собою дозволів, заборон та позитивних зобов'язань, підкреслював, що саме вони створюють особливу спрямованість правового регулювання» [27, с. 373]. Ми погоджуємося з думкою великого вченого, оскільки його висновок впливає з самої логіки правового регулювання та його складових. Адже правове регулювання трудових відносин, як і будь-яке інше, є системним утворенням, а тому поєднує в собі всі його сторони і складові: норму права, механізм, метод, правовий режим, принципи, функції і т.д., які є взаємообумовленими явищами і не можуть функціонувати окремо один від одного. В силу того, що правові засоби, в яких втілюється трудо-правовий режим та які складають зміст методу, покликані забезпечити досягнення відповідної мети, то, очевидно, що їх сукупність не є якимось завмерлим, статичним явищем. Щоб досягти мети правового регулювання у сфері праці потрібно обрати відповідний засіб, спосіб, прийом, що характеризує особливе поєднання взаємодіючих між собою дозволів, зобов'язань, заборон, зосереджених у методі. Тому метод правового регулювання – це, насамперед,

цілеспрямованість способу правового регулювання [149, с. 245]. Такого роду спрямованість задається сукупністю як об'єктивних, так і суб'єктивних чинників, що зумовлюють факт існування методу правового регулювання і його особливості [689, с. 59]. Своєю чергою досягнення мети правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці, результативність здійснюваного правового впливу на поведінку сторін трудових відносин в процесі трудової діяльності дозволяє, насамперед, оцінити стан суспільних відносин у сфері найманої праці.

Піддаючи аналізу метод правового регулювання трудових відносин, Н. Д. Гетьманцева підкреслила, що метод трудового права – це не просто спосіб, а цілеспрямований варіант його впливу на трудові відносини. І саме тому ознаки методу правового регулювання можна виявити практично в будь-якому елементі системи впливу права на трудові відносини, оскільки кожен із них, зазначає вчена, функціонально і структурно зорієнтований на досягнення єдиної мети в трудовому праві – зацікавленості в результатах праці всіх сторін трудових відносин і створенні на цій основі соціально-партнерських відносин, які б враховували інтереси працівника – людини-праці, роботодавця і держави [149, с. 245-246]. Отже, виходить, що трудово-правовий режим під дією методу також здійснює вплив на трудові відносини і, відповідно, функціонально і структурно також зорієнтований на досягнення загальної, єдиної мети, що стоїть перед трудовим правом як галуззю права.

Ми вже зауважували на визнаній в юриспруденції аксіомі щодо взаємообумовленості методу предметом правового регулювання. Так, В. Б. Рушайло, досліджуючи правовий режим, зробив висновок, що в юридичній літературі питання про поняття правового режиму вирішується у зв'язку з характеристикою предмета і методу правового регулювання суспільних відносин тієї чи іншої галузі права [528, с. 35]. Разом з тим, метод правового регулювання залежить від завдань, інтересів держави, які об'єктивно визначаються існуючими матеріальними і духовними умовами життя суспільства [227, с. 74], його формування визначають воля законодавця, населення, стан економіки, політики, рівень правової свідомості [689, с. 60]. О. І. Процевський писав: «в обґрунтуванні самостійності предмета трудового права і особливості методу правового регулювання відносин, які виникають у сфері праці,

вирішальне значення мають трудові відносини... Тому тільки трудовим відносинам притаманні такі властивості, які у інших відсутні» [485, с. 147]. Саме ці «індивідуальні особливості» трудових відносин, продовжує вчений, потребують правового регулювання властивими тільки для них нормами трудового права. А звідси виявляється і основна, визначальна риса методу трудового права [485, с. 147]. Хочеться продовжити думку вченого у тому аспекті, що вказані риси, особливості виявляються не тільки на рівні методу, але й на рівні правового режиму.

Як бачимо, можна вести мову про взаємообумовленість правового режиму предметом і методом правового регулювання. Адже галузевий режим правового регулювання завжди складається відповідно до того чи іншого виду суспільних відносин, зміст яких визначає і сам факт формування режиму, і його юридичну специфіку [15, с. 172-177]. Відповідно, трудові відносини обумовлюють специфіку правового режиму трудового права як галузі права. До ознак, що відрізняють трудові та тісно пов'язані з ними відносини, варто віднести мету та ціннісні орієнтири, зокрема соціальні інтереси і потреби, якими суб'єкти керуються у своїх відносинах. За своїм змістом трудові відносини зорієнтовані не тільки на результат роботи, яка була обумовлена трудовим договором, і її оплату, а й на нормування праці, робочого часу, його режиму, часу відпочинку, охорони здоров'я у процесі праці, професійного навчання і підвищення кваліфікації, дисципліни праці та матеріальної відповідальності обох сторін тощо [485, с. 124]. Як відомо, трудові відносини як предмет правового регулювання включають в себе три елементи: майновий, управлінський і охоронний [624, с. 18-20]. Особливості кожного елемента, їх видозміна під впливом економічних, соціальних факторів, впливають на спосіб (метод) правового регулювання і, відповідно, вид і характер режиму, що втілюється у відповідний спосіб. Вид трудо-правового режиму, його характер визначаються методом відповідно до особливостей трудових відносин, тобто їх складових: майнового, управлінського, охоронного елементів. Важливе значення надається також і об'єктам правового регулювання, з приводу яких у багатьох випадках конструюються, створюються в чинному законодавстві ті чи інші правові режими [428, с. 30-31]. Наприклад, М. Нікітіна обумовлює специфіку договору з

працівником за викликом видозміною організаційного критерію, який проявляється у встановленні «досить своєрідного» режиму робочого часу [540].

Метод, і трудо-правовий режим є складовими правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці, функціональною характеристикою такого регулювання, в основі функціонування яких закладена первинна клітинка – норма трудового права. Тому саме норма трудового права також задає відповідного «настрою», «клімату» і методу, і трудо-правовому режиму. Правовий режим, вбираючи в себе характер норми трудового права, набуває специфічних властивостей, що характеризує трудове право як самостійну галузь права. У зв'язку з цим, норма трудового права виступає носієм індивідуальних властивостей як методу, так і трудо-правового режиму [578, с. 39; 485, с. 147; 159, с. 400]. Саме норми трудового права покликані регулювати суспільні відносини, у змісті яких враховані всі сторони трудової діяльності працівників, а також їх соціальні інтереси, які впливають на розвиток людини. Звідси, жодна із існуючих галузей права ... за своїм призначенням не може здійснити правове регулювання усіх особливостей трудової діяльності людини (працівника). Особливості правового статусу працівника та необхідність врахування його соціальних інтересів і потреб, ... потребують специфічного способу регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними суспільних відносин» [485, с. 124]. Тому і спосіб правового регулювання суспільних відносин у царині праці має свої тільки йому притаманні особливості, які характерні як для приватного, так і публічного права [485, с. 22]. Оскільки трудо-правовий режим здійснює своє функціональне призначення через метод (способи) правового регулювання, що обумовлений особливостями трудової діяльності людини, то він, безумовно, за своїм призначенням має власні особливості в царині праці, порівняно з іншими галузевими режимами. Ці фактори повинні враховуватися при обранні відповідного способу у змістовній методу правового регулювання, запровадженні в ньому «жорсткого» чи «м'якого» трудо-правового режиму. Саме властивостями трудових відносин і правового статусу працівника трудо-правовий режим наповнюється структурно і відрізняється від інших галузевих режимів [83, с. 24]. Окрім того, відповідаючи на питання, які фактори будуть визначальними у виборі

відповідного засобу, способу правового регулювання трудових відносин, Н. Д. Гетьманцева зауважує, що «відповідь буде однозначною – все залежить від того, яку мету переслідує законодавець, піддаючи регулюванню той чи інший вид відносин» [149, с. 253]. Оскільки правотворцем є не лише держава, а й інші суб'єкти, а правореалізаційну діяльність взагалі здійснює широке коло осіб, то було б невірним очікувати постановку кінцевої правової мети і визначення правових засобів, спрямованих на її досягнення, лише в нормативному правовому акті, вихідному від держави, оскільки у встановленні кінцевої правової мети та вироблення відповідних їй правових засобів беруть участь суб'єкти усіх рівнів: державного, колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання. А отже, як зазначає В. А. Сапун, «досягнення кінцевої мети правового регулювання може здійснитися тільки за допомогою людей. Тобто, врешті саме від обрання правових засобів суб'єктами права для досягнення власної правової мети і задоволення їх особистих потреб цими засобами залежать досягнення мети правового регулювання та ефективність права в цілому» [537, с. 31]. Тому й особливістю функціонування трудо-правового режиму є те, що він запроваджується розгалуженою системою нормативних актів, прийнятих органами різних рівнів, у тому числі за участю трудових колективів та профспілок [485, с. 124].

Досліджуючи змістовну характеристику правових понять «механізм» і «метод» правового регулювання, Н. Д. Гетьманцева прийшла до висновку, що метод регулювання представляє собою більш глибоку за змістом категорію, ніж правові (юридичні) засоби, що утворюють механізм регулювання, оскільки відображає особливості використання всієї сукупності правових засобів у рамках окремої правової галузі – трудового права [149, с. 272]. Саме правовий режим, продовжує далі вчена, повинен забезпечити бажаний соціальний ефект, оскільки він втілений у відповідних способах, засобах і прийомах, тобто методі правового регулювання, який, завдяки впливу на свідомість і поведінку суб'єктів, показує спосіб і шлях до відповідного результату. В методі правового регулювання трудових відносин відображається та характеристика правового впливу, яка склалася завдяки об'єктивним чинникам і відображає специфіку суспільних відносин у сфері праці, що підлягає регулюванню

визначеною системою норм права, зміст яких знаходить своє відображення в правовому становищі суб'єктів трудових правовідносин, залежно від мети і завдань, що визначають відповідний напрямок правового регулювання – розмежування інтересів працівників і роботодавців з дотриманням принципу соціальної справедливості [149, с. 282]. Ми погоджуємося з таким висновком вченої, додавши тільки те, що трудо-правовий режим, поряд з методом правового регулювання, дозволяє дати відповідь на питання про те, завдяки чому і як право регулює і впливає на суспільні відносини у сфері найманої праці. Тому можна говорити про те, що трудо-правовий режим застосовується в якості однієї із характеристик методу, а метод як визначальний чинник функціонування трудо-правового режиму, точніше його способів правового регулювання.

У правових режимах нормативно встановлюється ступінь державного впливу як на суспільні відносини в цілому, так і на поведінку осіб. Це здійснюється шляхом різного роду дозволів, обмежень, заборон, пільг, тобто окреслюються межі використання юридичних можливостей [149, с. 34]. Рівень відповідних дозволів, обмежень чи заборон суб'єктів трудових відносин залежить від існуючих у трудовому праві способів правового регулювання (методу), від певного їх поєднання (співвідношення) – державного чи договірною у бік їх домінування. Відповідно, той чи інший спосіб, залежно від об'єктивних і суб'єктивних чинників, втілює в себе трудо-правовий режим і виражає таким чином «свій» характер впливу, що спонукає до визначення сфери правового регулювання, забезпечення відповідного правового клімату певного об'єкта, території, правового становища суб'єктів трудових відносин тощо. У кожному конкретному випадку виділяється головний, домінуючий спосіб, який і визначає характер відповідного режиму, «ступінь його сприятливості або несприятливості для інтересів різних суб'єктів права» [333, с. 16-29], «жорсткість правового впливу, активність і одночасну самостійність чи підпорядкування суб'єктів правових відносин» [149, с. 34].

А. К. Полянїна, досліджуючи мотивацію трудової поведінки працівників, сформулювала рекомендації щодо використання матеріальних стимулів у мотивації їх трудової поведінки. При цьому дослідниця підкреслила, що, крім прямих

економічних стимулів, важливо використовувати в якості підвищення мотивації співробітників зміну режиму робочого часу. Ненормований робочий день, можливість надомної роботи, гнучкий робочий графік доповнюють пряме економічне стимулювання і здатні істотно підвищити мотивацію праці. При цьому зауважується, що мотивуюча сила вільного режиму праці обумовлена можливістю встановити баланс між роботою та особистим життям працівника. Запровадження гнучкого робочого графіка або надомної роботи має безліч переваг як для працівників, так і для самої організації [419, с. 16]. Окрім того, робота за гнучким графіком сьогодні розглядається як шанс підвищити продуктивність праці і утримати цінних працівників: завдяки гнучкому режиму робочого часу компанії можуть створювати нові і зберігати наявні робочі місця [365]. Гнучкість виробництва в цілому вимагає і гнучкості всіх його складових, перш за все – гнучкості у використанні трудових ресурсів» [656, с. 20-22]. Концепцію «гнучкості» можна розглядати як новий підхід до розуміння соціального призначення галузі. Як відзначає М. А. Шабанова, «якщо розглядати гнучкість як один із способів реалізації виробничої функції трудового права, а захист і стабільність як один із способів здійснення соціальної функції, то можна констатувати, що концепція гнучкості спрямована на вирішення основного завдання трудового законодавства – створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін нетипових трудових відносин, інтересів держави [656, с. 20-22].

З врахуванням вищевикладеного приходимо до висновку, що метод правового регулювання трудових відносин як системоутворюючий фактор є вираженням змісту та соціального призначення трудового права як сукупності специфічних особливостей галузі права, що відображають обумовлені родом трудових відносин способи, прийоми, засоби регулювання і юридичні процедури. У зв'язку з цим трудо-правовий режим, як і будь-які інші правові явища, є комплексною єдністю, що характеризується диференціацією у виборі відповідного способу (методу) правового регулювання (державного чи договірною, в основі якого лежить характер норми права: дозвільний, зобов'язальний, забороняючий), та наділена специфічними властивостями в реалізації регулюючого впливу в рамках окремого способу

(методу) регулювання. Необхідно відзначити, що життєдіяльність трудо-правового режиму залежить від методу правового регулювання трудових відносин, який полягає в правильному поєднанні і співвідношенні його складових. При цьому ми можемо констатувати, що внутрішні складові методу, що обумовлені предметом галузі, володіють достатнім ступенем особливостей, відмінностей, що виражаються в різному функціонуванні способів, засобів і прийомів правового впливу.

На підставі викладених позицій ми не можемо погодитися з думкою Д. Є. Петрова про те, що головні якості, які характеризують юридичний режим за С. С. Алексєєвим, а саме: «ступінь жорсткості юридичного регулювання, наявність відомих обмежень або пілг, допустимий рівень активності суб'єктів, межі їх правової самостійності» [27, с. 375], – розкривають метод регулювання галузі права. На думку дослідника саме щодо цих позицій, видається не цілком виправданою підміна однієї категорії, яка дійсно характеризує юридичну специфіку галузі права і до того ж витримала випробування часом, іншою, що характеризує, на його думку, сферу різних форм реалізації галузевих юридичних норм. Відповідно, особливий правовий режим характеризує особливості реалізації, практичного здійснення норм галузі [406, с. 150].

Не дивлячись на ту обставину, що і метод, і трудо-правовий режим є доволі складними як за поняттям, так і за змістом правовими категоріями, очевидним є одне: вони є якісними характеристиками правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці. Необхідно визнати, що поняття метод правового регулювання саме і відображає той шлях, який приводить правове регулювання трудових відносин до обраного результату [149, с. 31], а трудо-правовий режим забезпечує цей результат. Коли йдеться про правове регулювання трудових відносин, то мається на увазі їх єдина функціональна характеристика – системна взаємодія: одні регулюють, інші створюють умови, клімат для такого регулювання, тобто підсилюють його з однією метою – забезпечення ефективного регулювання трудових відносин. Тому саме метод посідає чільне місце у визначенні стратегії правового регулювання трудових відносин, а трудо-правовий режим задає відповідний правовий клімат, тональність правовому регулюванню, «виражає

ступінь жорсткості юридичного регулювання, наявність відомих обмежень або пільг, допустимий рівень активності суб'єктів, межі їх правової самостійності, саме він в основному свідчить про особливу спрямованість, про клімат, настрій в регулюванні і дає реалістичну картину такої правової дійсності» [23, с. 244].

З приводу того, що юридичний режим характеризує сфери різних форм реалізації галузевих юридичних норм, хочемо відзначити наступне. Сукупність правових засобів, що забезпечують реалізацію права, їх застосування і дію складають особливий механізм перетворення загальних приписів у індивідуальну поведінку суб'єктів трудових відносин. Правові приписи, що містяться в законодавчих актах, реалізуються завжди поведінкою тих суб'єктів права, до яких вони звернені. Це може бути активна діяльність чи утримання від дій (бездіяльність). Так, ст. 30 Закону «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року містить норму, згідно якої роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку. При кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівнику такі відомості, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці: а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат; б) розміри і підстави відрахувань із заробітної плати; в) сума заробітної плати, що належить до виплати [456]. Ст. 4 Закону «Про відпустки» передбачає, що «... колективним договором, угодою та трудовим договором можуть устанавлюватись інші види відпусток» [436]. Тобто, сторони трудового договору можуть передбачити інші види відпусток, а можуть і не передбачати. В одному і в другому випадку має місце підкорення правовим вимогам, що складає сутність процесу реалізації права як сукупності фактичних дій. Завдання права полягає у тому, щоб, діючи на волю і свідомість людей, викликати підкорення відповідним правовим приписам, сформувані суб'єктивну потребу, бажання чи необхідність здійснювати ті дії, характер поведінки, що вимагаються. Вплив на свідомість і волю суб'єктів, у цьому випадку працівника і роботодавця, здійснюється за допомогою способів (методу) правового регулювання. При цьому правовий режим, концентруючись у одному із способів правового регулювання, характер якого

визначає норма права, визначає допустимий рівень активності суб'єктів, межі їх правової самостійності, ступінь жорсткості юридичного регулювання. Отже, ... правовий режим в тій чи іншій сфері є практичним результатом дії галузевого методу правового регулювання [406, с. 149].

Система правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці створюється для досягнення конкретного визначеного результату, своєю чергою, шлях, що веде до такого результату повинен мати визначену мету. А отже, поєднання головної мети правового регулювання трудових відносин з метою методу впливу на суспільні відносини та метою трудо-правового режиму, як зауважує Н. Д. Гетьманцева, є однією із проблем виявлення взаємозв'язку даних категорій [149, с. 30-31]. З цих позицій правове регулювання трудових відносин направлене на оптимізацію, на створення сприятливого трудо-правового режиму, стимулювання праці, реалізації не тільки трудових прав працівників і роботодавців, але й задоволення їхніх інтересів. Тут варто відзначити, що з позицій наукового, дослідницького інтересу будь-які правові явища можна розглядати, вивчати самостійно, фактично виокремлювати будову і структуру правового явища, його функцій. А з позицій функціонального аналізу, практичного аспекту вказані явища, такі як правове регулювання, норма, принципи, механізм, метод, правовий режим необхідно розглядати і застосовувати системно у взаємозв'язку один з одним.

Отже, правовий режим у функціональному аспекті реалізується через метод правового регулювання, який представляє собою загальний порядок дії права та виступає змістовною характеристикою його елементів. Трудо-правовий режим характеризує і забезпечує якість методу правового регулювання суспільних відносин у сфері праці, що, своєю чергою, обумовлює їх теоретичну та практичну значимість.

Оскільки трудо-правовий режим проявляє свою дію, функціонування через метод правового регулювання, то виникає питання, як впливають ознаки (рисни) методу на безпосереднє функціонування і характер трудо-правового режиму? Наприклад, в якості обраних специфічних ознак методу ми оберемо співвідношення

(поєднання) державного і договірної регулювання та єдність і диференціацію правового регулювання трудових відносин.

Метод правового регулювання трудових відносин відображає риси як державного (централізованого), так і договірної (локального) регулювання шляхом їх співвідношення та поєднання. Як підкреслює Р. І. Кондратьєв, поєднання централізованого і локального регулювання є не стільки одним з елементів методу трудового права, скільки конкретним проявом єдності методу, його головною, визначальною рисою [251, с. 127]. Зміна акцентів і співвідношення між державним (централізованим) і договірним (локальним) регулюванням, між публічним і приватноправовим змінює характеристику і зміст трудо-правового режиму, його вплив на поведінку суб'єктів трудових відносин. Так, провівши дослідження співвідношення приватних і публічних елементів правового регулювання у праві соціального забезпечення, Л. І. Лазор прийшов до висновку, що у перші роки незалежності в Україні приватно-правові засади правового регулювання штучно увірвалися у трудове право у вигляді трудового контракту. Вважалось, що трудовий контракт може враховувати інтереси і роботодавця, і працівника у соціально-трудої сфері. Але з часом з'ясувалося, що така «особлива форма трудового договору» не може додатково, порівняно з трудовим законодавством, індивідуалізувати інтереси сторін, оскільки структурна побудова трудового права не дозволяє включати до трудового контракту умови, що погіршують становище працівника, навіть якщо він не заперечує, а роботодавець пропонує за це «адекватну» соціально-економічну заміну. Більше того, роботодавці почали укладати контракти з усіма працівниками та додавати до них умови, що взагалі не можуть бути предметом трудово-правового регулювання, і, по суті, спрямовані на обмеження соціально-трудої гарантій, передбачених чинним трудовим законодавством. У зв'язку з цим вчений поставив питання про доцільність і необхідність існування конструкції трудового контракту у системі трудового права та збереження такої соціально шкідливої практики у майбутньому [281, с. 567].

Як бачимо, застосування контрактної форми найму працівників не дало позитивних результатів. Зміст контракту не відображав запровадження

сприятливого правового клімату, режиму роботи, оплати, встановлення матеріальної відповідальності, тобто запровадження тих умов, які б відображали інтереси і потреби обох сторін трудового договору. Адже саме приватноправове регулювання, як і режим сфери приватного права, на відміну від публічно-правового, «повинно мати ширший спектр можливостей, завдяки яким суб'єкти соціально-трудова відносин встановлювали б ті нормативні правила поведінки, які, на їх погляд, відображали б їх соціальні інтереси і були економічно обґрунтованими. Такий висновок базується на принципі свободи праці, який означає необмежену можливість вибору діяльності, не завдаючи шкоди правам, свободам та гідності громадян, інтересам суспільства» [191, с. 83]. Як зауважує О. Д. Крупчан, функціонування приватно-правового режиму відбиває головні процеси, що пов'язані зі становленням системи суб'єктивних прав, котрі відкривають гарантований простір для власної активної діяльності людей, їх творчості, ініціативи [266, с.5-11]. Своєю чергою, публічно-правові засади та режим сфери публічного права у трудовому праві повинні зумовлюватися, перш за все, «соціальною роллю трудового права як галузі, покликаної забезпечити соціальні гарантії суб'єктів правовідносин у сфері застосування організованої найманої праці ... у встановленні спеціального правового режиму для окремих соціально незахищених категорій працівників [191, с. 83]. Вищевикладене логічно підтверджує й те, що трудове право виникло та продовжує свій розвиток на межі як приватного, так і публічного, відображаючи при цьому баланс інтересів як працівників, так і роботодавців. З цих позицій можна погодитися з думкою К. В. Андрієвського про те, що знаходження оптимального поєднання методів централізованого і децентралізованого регулювання є основою правового режиму [28, с. 25-30].

Регулювання соціально-партнерських відносин, пов'язаних із заробітною платою, здійснюється на всіх рівнях правового регулювання: державному, галузевому, територіальному, локальному. Розвиток ринкових відносин істотно змінив акценти такого регулювання, надавши переваги договірному (локальному). Державний рівень встановлює лише державні гарантії та основні принципи оплати праці. Однак реалізація державних гарантій з оплати праці поставлена в залежність від договірного (локального) правового регулювання. Отже, основою трудо-

правового режиму є поєднання і правильне співвідношення відповідних способів правового регулювання трудових відносин – державного та договірної. У зв'язку з цим можна констатувати, що в основі трудо-правового режиму лежить поєднання і співвідношення приватноправових і публічно-правових засад, що характеризується диференціацією відповідних способів правового регулювання, спрямованих на виникнення та реалізацію трудових прав і обов'язків у межах, установлених договором чи законом з метою забезпечення прав і законних інтересів сторін трудового договору.

Розглядаючи правовий режим у вузькому розумінні як правову форму функціонування суспільних відносин, які забезпечуються комплексом способів, методів впливу в інтересах всього суспільства або певного колективу чи особистості, С. В. Сарана висловив думку про те, що ці способи, методи впливу застосовуються залежно від тих чи інших суспільних відносин, на які вони спрямовані, а такі відносини об'єднані за їх спільністю, перш за все, на основі галузевого принципу, що проявляється у формуванні галузей права [539, с. 111-116]. Не вдаючись у дискусію про те, розмежовує або ототожнює автор зміст понять «спосіб» та «метод впливу», варто зазначити, що правовий режим як складова методу відповідної галузі, в цьому випадку – трудового права, спрямовує свій вплив на суспільні відносини у сфері найманої праці, що об'єднані системою галузевих принципів трудового права. Уособлюючи в собі галузеві принципи трудового права, трудо-правовий режим сприяє та забезпечує ефективне регулювання трудових відносин на всіх рівнях – від державного до локального. Так, ефективне регулювання соціально-трудова відносин можливе за умови грамотного поєднання (співвідношення) всіх рівнів соціального партнерства. Сторони соціального партнерства при укладенні колективних договорів і угод повинні враховувати зміст вже існуючих колективно-договірних актів та тих, які є обов'язковими при їх укладенні. Наприклад, укладення колективного договору як акту нижчого рівня соціального партнерства має ґрунтуватися на положеннях відповідних генеральних, галузевих, територіальних угод. Як бачимо, в зміст трудо-правового режиму, як складової методу, закладений принцип соціального партнерства, який визначає, що

переважає в його основі – заборона, дозвіл або позитивне зобов'язання. Один із способів зазвичай виступає в якості домінанти, що визначає весь його вигляд і якраз створює специфічну спрямованість, настрій в регулюванні і таким чином сприяє ефективності та результативності правового регулювання колективних відносин з приводу укладення і реалізації колективних договорів і угод.

Що стосується категорій «єдність і диференціація», то необхідно зауважити, що науковці відносять вказану категорію як до ознаки методу [619, с. 87; 626, с. 118; 167, с. 53-55; 142, с. 56-60; 156, с. 72-87; 231, с. 89; 622; 625, с. 30-31; 626, с. 20-21; 627, с. 21], так і до принципів правового регулювання [617; 564, с. 118; 620]. Метод у своєму юридичному арсеналі, залежно від специфіки трудових відносин, вже поєднує в собі різного роду способи, засоби, прийоми правового регулювання відповідного рівня – від державного до локального, де і проявляється таким чином єдність і диференціація. Єдність і диференціація тісно пов'язані з трудо-правовим режимом. Єдність, насамперед, визначається в меті, завданнях правового регулювання трудових відносин, де трудо-правовий режим забезпечує стійке нормативне їх регулювання з метою стабільності і правонаступництва та виражає «ступінь жорсткості юридичного регулювання, сприятливості чи несприятливості» [572, с. 9] для задоволення інтересів суб'єктів трудових відносин, коли йдеться про диференціацію правового регулювання. Диференціація, що обумовлена особливостями трудових відносин та правовим статусом сторін трудового договору, здійснюється на всіх рівнях такого регулювання – від прийняття централізованої норми, що встановлює особливості в умовах праці, режимі роботи, відпочинку, оплати тощо, до децентралізованої, щодо питань, які взагалі не врегульовані на централізованому рівні.

Правильне визначення способу правового регулювання трудових відносин, забезпечення на цій основі оптимального режиму, дозволяє не тільки домагатися поєднувати різнопланові інтереси працівників і роботодавців, а й ефективно реалізовувати завдання як економічного, так і соціального характеру. Отже, ознаки (риси) методу впливають на безпосереднє функціонування і характер трудо-правового режиму. Трудо-правовий режим, будучи сам правовим інструментарієм

як складова методу, є одночасно зміцнюючим блоком в загальному арсеналі правового інструментарію, який поєднує в єдину конструкцію певний комплекс правових засобів.

Вирішення поставлених перед трудовим правом мети і завдань знаходить своє безпосереднє відображення в методі правового регулювання трудових відносин, в своєрідному поєднанні (співвідношенні) всіх рівнів, способів та прийомів правового регулювання, серед яких особливе місце займає трудо-правовий режим.

Проблема методу правового регулювання є проблемою складного взаємозв'язку засобів правового регулювання – їх змісту та об'єкта їх впливу – трудових відносин [149, с. 245]. З цього приводу влучною є теза І. В. Рукавішнікової про те, що «... кожен галузевий метод є унікальним, оскільки для правового регулювання використовує різні способи в їх різносторонньому співвідношенні» [525, с. 222]. Одним із таких способів (прийомів), що має галузеве забарвлення і характеризується соціальною спрямованістю є трудо-правовий режим.

Саме методу правового регулювання в існуючій «системі наукових координат», відводиться роль основної категорії, в якій виражається сутність правового впливу на суспільні відносини у сфері найманої праці. Тому різного роду питання методу правового регулювання трудових відносин в трудовому праві потребують більш детальної розробки з метою пізнання специфіки засобів, способів, прийомів як його змістовної складової, завдяки якій метод впливає на свідомість суб'єктів трудових відносин. Але нарівні з методом і в «методі» трудо-правовий режим здатний відобразити основні риси правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці, показати специфіку правового впливу, якість правового регулювання трудових відносин.

Необхідно зауважити, що всі способи правового регулювання трудових відносин, що є складовою методу, а відтак трудо-правового режиму, який втілюється і вбирає в себе структурні елементи останнього, є невід'ємними один від одного. Метод правового регулювання здійснює вплив на суб'єкти трудових відносин, трудо-правовий режим підсилює такий вплив, створюючи умови, правову

зону для такого впливу. Отже, можна сказати, що вони здійснюють свій вплив на суб'єкти трудових відносин спільно.

При дослідженні правового режиму необхідно умовно визначати два аспекти: один відображає якісну характеристику способу впливу права на поведінку людей, інший – специфіку правового становища суб'єктів в сфері найманої праці.

Нам видається, що запровадження в науку трудового права категорії «трудо-правовий режим» дозволить у більш концентрованому вигляді виділити специфіку правового регулювання трудових відносин, проілюструвати особливості в реалізації регулюючого впливу на трудові відносини та на цій основі показати ступінь самостійності трудового права. У зв'язку з цим, подальший розвиток уявлень про трудо-правовий режим є вельми необхідним.

2.3 Принципи правового регулювання, що характеризують соціальну спрямованість трудо-правового режиму в сфері праці

На сьогоднішній день в нашій державі спостерігається значне ускладнення соціальної структури суспільства, а також помітно зростаючий вплив на суспільні відносини фактично усіх інститутів державного регулювання. У зв'язку з цим, цілком закономірно в теорії права, а також у всіх галузях права актуалізується інтерес до дослідження правової сутності, структури та змісту, місця та ролі правового режиму в самій теорії права. Між тим, найменш дослідженим у вітчизняній юридичній науці виявляється саме трудо-правовий режим, з'ясувати сутність якого допоможе система принципів правового регулювання, що перебувають з останнім у тісній взаємодії [98, с. 119].

Принципи надають законодавству концептуальний характер, визначають універсальні умови застосування правових норм, забезпечують системність і єдність правових норм, виконують роль безпосереднього регулятора, гарантують стабільність законодавства [248, с. 25,29,30].

Пізнання будь-якого явища є невіддільним від його системної інтерпретації. Необхідно зауважити, що принципи права не просто виступають як прояв системності

права, а являються її основою. Принципи забезпечують стабільність будь-якої галузі, вони виражають її сутність. Тому в основу трудо-правового режиму закладені саме принципи трудового права, які характеризують в цілому його соціальну спрямованість. Досліджуючи характеристику трудо-правового режиму, необхідно зауважити, що визначальним компонентом його структури є принципи правового регулювання, що сприяють більш якісному відображенню його суті і призначення. Принципи трудового права виступають в якості фундаментальної основи конструювання трудо-правового режиму, визначають характер і сутність застосовуваних в його рамках юридичних засобів і правових процедур.

Принципи, підкреслює Є. Ф. Шамсумова, є підставою режиму, є тими визначальними моментами, що характеризують режим [659, с. 82]. Саме завдяки їм режим характеризується як «правовий», що забезпечує цілі та ефективність правового регулювання специфічних суспільних відносин [659, с. 83].

Як наголошував С. С. Алексєєв, найбільш суттєві риси галузевого режиму можуть бути охарактеризовані за допомогою двох основних компонентів: а) особливих засобів і прийомів регулювання, специфіки регулятивних властивостей цього утворення; б) особливостей принципів, положень, що пронизують зміст цієї галузі з інтелектуальної сторони [27, с. 248-252]. В. М. Горшеньов вважав процесуальний режим складним комплексним структурним утворенням, конструкція якого поєднує принципи процесу, гарантії їх дотримання, а також засоби та способи реалізації принципів [596, с. 151-162]. Досліджуючи принципи правового регулювання трудових відносин, Н. Д. Гетьманцева прийшла до висновку, що наділяючись відповідною самостійністю, галузеві принципи одночасно є уособленням предмету правового регулювання і проявом методу (способів) правового регулювання трудових відносин, який (які), «вбираючи» в себе змістовну галузевих принципів разом із конкретними приписами, утворюють режим галузі [147, с. 515].

Принципи правового регулювання трудових відносин відображають закономірності розвитку самого трудового права як галузі, відображають різні аспекти його взаємодії з іншими правовими явищами, зокрема, з нормою, методом,

механізмом правового регулювання, правовим режимом, функціями. При цьому, принципи правового регулювання трудових відносин і трудо-правовий режим, не дивлячись на їх взаємообумовленість і взаємодію, виступають як самостійні юридичні феномени та якісні характеристики самого трудового права як галузі.

Принципи права є більш телеологічними, ніж каузальними. У принципах права перевага надається регулятивному моменту, а якщо говорити точніше, загальноправові принципи визначають загальну направленість правового регулювання, а галузеві принципи – визначають напрямки галузі права [147, с. 129]. Тому принципи, що закладені в основу трудо-правового режиму, в процесі багаторівневого правового регулювання визначають напрямок регулювання трудових відносин і характер трудо-правового режиму у бік його стимулювання або обмеження. Вказане дозволяє говорити про діалектичний взаємозв'язок і вплив принципів на характер і, відповідно, вид трудо-правового режиму.

Разом з тим, як вбачається, в теорії права правові режими розглядають відірвано від системи принципів права, що в результаті призводить в кінцевому рахунку до викривлення сутності, мети та завдань певної галузі права [325, с. 55; 152, с. 83-84; 504, с. 96].

З огляду на вищенаведене, наголосимо на тому, що принципи правового режиму є частиною системи принципів права (а отже, і галузевих принципів) та будучи ними детермінованими, мають їм відповідати [98, с. 121]. Принципи, що втілюються в трудо-правовий режим, є особливою сукупністю об'єктивних і суб'єктивних начал, закономірностей, спрямованих на досягнення соціально-значущого результату. Принципи в процесі функціонування трудо-правового режиму виступають його загальнообов'язковою вимогою, оскільки вони виконують відповідну регулятивну функцію і безпосередньо впливають на суспільні відносини у сфері найманої праці. Тому, як підкреслюється в юридичній літературі, пріоритет при характеристиці ... правового режиму необхідно віддати принципам як вихідним, визначальним положенням, установкам, які «становлять моральну й організаційну основу виникнення, розвитку і функціонування права» [36, с. 156].

У системі загальних принципів права можна виокремити групу основоположних принципів, під якими варто розуміти систему найбільш загальних і стабільних імперативних вимог, закріплених у праві, які є концентрованим виразом найважливіших сутнісних рис та цінностей, що притаманні цій системі права і визначають її характер і напрямки подальшого розвитку [411, с. 27-38.] За висловом М. І. Байтіна, це є однією із необхідних умов ефективності дії правових норм [37, с. 4-11].

Досліджуючи проблеми загальних принципів правових режимів в юридичній літературі, вчені підходять до цього питання по-різному. Наприклад, Е. Ф. Шамсумова у дисертаційній праці, присвяченій дослідженню правових режимів у теоретичному аспекті, визначає принципи правового режиму (у широкому сенсі) як такі основи правової дійсності, що «виявлені та сформульовані у законі для відображення специфіки та своєрідності саме юридичних засобів, методів, способів і прийомів управління справами суспільства щодо певного об'єкта, органу, інтересу». Тобто, принципи правового режиму – це «підстави режиму; це визначальні моменти, що характеризують режим» [659, с. 92]. При цьому вчена наголошує на тому, що ці «підстави правового режиму» являють собою певну систему. З огляду на це, до системи принципів правового режиму Е. Ф. Шамсумова відносить: принцип визначального пріоритету; принцип законності; принцип юридичної рівності всіх громадян перед законом; принцип поєднання переконання та примусу; пріоритет прав людини; доцільність; науковість; принцип об'єктивності [659, с. 93–103]. Таким чином російська вчена, з одного боку, справедливо наголосила на тому, що принципи правового режиму складають певну систему, з іншого – виклала ці принципи хаотично, у відриві від вироблених в теорії права основних підходів до систематизації принципів права. Критикує підхід до розуміння принципів правового режиму Е. Ф. Шамсумової як очевидно суперечливий Г. С. Беляєва, вказуючи, що «якщо принципи правового режиму знаходять своє відображення у законодавчому акті (це нібито є їх ознакою), тоді виникає питання: як названий Е. Ф. Шамсумовою принцип науковості може бути закріплений законодавчо?» [50, с. 99]. Вказане зауваження ґрунтується на давній теоретичній дискусії про те, чи повинні правові принципи закріплюватись в

законі та чи можуть вважатись правовими принципами засадничі ідеї права, що не закріплені у жодному законодавчому акті. Не вдаючись до цієї дискусії, оскільки це не є об'єктом нашого дослідження, наголосимо лише на тому, що таке різноманіття поглядів на визначення принципу як категорії, як суспільного явища дало підстави ученим загальної теорії права і галузей права формулювати своє бачення принципів права. Але усі вони виходять із об'єктивно існуючої суспільно-економічної формації держави і етапу розвитку громадянського суспільства. Тому при формулюванні принципів права обов'язково береться до уваги економічна, політична, соціальна, також правова системи суспільства [247, с. 21-25; 680, с. 123; 377, с. 99; 412, с. 217-228]. Загальна теорія права принципи права розглядає в двох аспектах: по-перше, принципи, які сформульовані вченими-юристами. Вони виступають у якості фундаментальних ідей, що відображають досягнення правової думки, практичного досвіду, об'єктивної закономірності розвитку суспільства; по-друге, принципи як вихідні нормативно-керівні засади (імперативні вимоги), які визначають загальний напрямок правового регулювання суспільних відносин.

На відміну від юридичних ідей (ідеалів), які складають частину наукової і професійної правосвідомості, принципи права завжди виступають у вигляді загальнообов'язкових вимог і є важливими елементами системи права. Від норм права принципи права відрізняються тим, що не містять санкцій. При цьому, окремі норми права в силу соціально-правового значення і фундаментальності можуть виступати одночасно і в якості принципів права. В цьому випадку варто говорити про норми-принципи [377, с. 95; 293, с. 32-37]. Зважаючи на це, вважаємо зауваження Г. С. Беляєвої цілком доречним. Окрім цього, Г. С. Беляєва вказує на те, що поняття принципів правового режиму має відображати як приналежність цього поняття до права (правовий режим є найважливішим елементом системи правового регулювання), так і відображати «режимну» сутність цієї категорії – конкретну міру сприятливості (чи несприятливості) для суб'єктів права для досягнення власних цілей у рамках режимного регулювання. У зв'язку із цим, вчена прийшла до висновку, що принципами правового режиму є «вихідні визначальні ідеї, базові

положення, установки, що створюють певний порядок використання правових засобів з метою досягнення суб'єктами власних інтересів» [50, с. 99].

Як зауважує Н. Д. Гетьманцева, «діапазон принципів трудового права досить широкий і багатогранний, що є цілком обумовленим як складністю і багатогранністю відносин, що становлять предмет галузі, так і особливостями методу правового регулювання трудових відносин» [147, с. 157]. Вказане відповідним чином відобразилося і на функціонуванні принципів трудо-правового режиму, що характерні для нього. На нашу думку, в систему принципів трудо-правового режиму необхідно включати ті основні (конституційні) та галузеві принципи правового регулювання трудових відносин, які обумовлюють соціальну спрямованість трудо-правового режиму в цілому у їх системній взаємодії. До них ми відносимо: принцип верховенства права, принцип законності, принцип рівності, справедливості, гуманізму, свободи праці; рівності прав і можливостей сторін трудових відносин, заборони примусової праці; забезпечення права працівників на захист державою; забезпечення реалізації права на працю, захисту громадян від безробіття.

Разом з тим, підкреслимо, що до основних (конституційних) принципів трудо-правового режиму ми відносимо не тільки ті, які прямо або побічно закріплені в Основному Законі, але й ті, які є своєрідним фундаментом цього режиму, ланкою, що поєднує трудо-правовий режим з іншими галузевими режимами. Оскільки, з одного боку, кожен режим є проявом результату політичної, економічної, соціальної політики держави, з іншого – всі режими взаємопов'язані між собою.

Розглянемо більш конкретно вказані принципи. Так, принцип верховенства права є засобом для досягнення внутрішньої мети права і правової системи загалом – забезпечення пріоритету природних прав людини [307, с. 18]. Зазначений принцип може досягти свого призначення – набувати визначального значення у відносинах між усіма учасниками суспільного життя – насамперед у відносинах між людиною і державною владою, тоді, коли право нерозривно пов'язується з людиною, розглядається як гарантія нормального способу людського співжиття [244, с. 28].

Захист та збереження прав людини є однією з найважливіших функцій принципу верховенства права. Він є свого роду механізмом їх захисту, насамперед,

від неправомірного обмеження з боку державної влади [187, с. 62-63] та пов'язаний з визначенням міри втручання держави у приватне життя особи [532, с. 254]. Разом з тим Е. Ф. Шамсумова, наголошує на тому, що принцип пріоритету прав і свобод людини є визначальною ідеєю права, тобто, фактично на цьому принципі побудована система принципів права. З огляду на це, зазначений принцип повинен стати «першоосною», «відправною точкою» у встановленні правового режиму як у загальному, так і в спеціалізованому (галузевому) регулюванні [659, с. 96–102]. Погоджуються із позицією Е. Ф. Шамсумової такі автори як В. Б. Романовська, В. В. Пужаєв та А. Д. Суєтова, вказуючи на те, що принцип пріоритету прав і свобод людини, дійсно, повною мірою відповідає фундаментальній меті правових режимів. Між тим, інші принципи правових режимів у жодному разі не можна назвати другорядними, не применшуючи їх значення, адже інші принципи, на думку вчених, є в деякій мірі «забезпечувальними», «їх дотримання створює умови для реалізації прав і свобод людини» [523, с. 117].

На нашу думку, пріоритет прав і свобод людини якраз і закладений у принцип верховенства права, оскільки при характеристиці принципу верховенства права робиться акцент на правах людини. Адже права людини становлять невід'ємний компонент права, його «raison d'être»; їхнє існування поза правом і без права неможливе, так само як і право немислиме без прав людини. Як зазначав М. І. Козюбра, це явища однієї сутності [244, с. 28].

Загальне визначення поняття «верховенство права» було дано колишнім Генеральним секретарем ООН Кофі Аннаном. У своїй доповіді за 2004 рік він заявив: «Верховенство права» ... відноситься до принципу управління, в якому всі люди, установи та органи, громадські та приватні, в тому числі і сама держава, підзвітні на підставі законів, які приймаються публічно, виконуються на рівній основі і розглядаються в рамках незалежного судочинства і які відповідають міжнародним нормам і стандартам у сфері прав людини. Верховенство права вимагає від держави його втілення у правотворчу та правозахисну діяльність, зокрема, у закони, які за своїм змістом мають бути проникнуті передусім ідеями

соціальної справедливості, свободи, рівності тощо [180, с. 7]. Принцип верховенства права є істотною характеристикою головного співвідношення між людиною і державою, його закладено в зміст суспільного договору як юридично-політичної категорії. З цієї точки зору зазначений принцип є концентрованим виразом юридичних гарантій досягнення індивідами своїх цілей при укладенні суспільного договору, а за допомогою його дії діяльність держави спрямовується на виконання мети – утвердження і забезпечення прав людини [307, с. 18]. Виходячи з викладеного, можна зауважити, що принцип верховенства права спрямовує в цілому і визначає характер режимного регулювання в напрямку забезпечення прав і інтересів людини.

Принцип верховенства права має важливе значення у процесі формування трудо-правового режиму як і інших галузевих режимів. Він є загальним фундаментом і одним із системоутворюючих факторів, що розкриває соціальну природу права в цілому та трудового права як галузі, його основну мету, завдання та призначення трудо-правового режиму у правовому регулюванні суспільних відносин у сфері найманої праці. Саме принцип верховенства права відображає нові взаємини особистості і держави та на цій основі взаємовідносини роботодавця і працівника. Саме з цих позицій верховенство права вимагає від держави його втілення у правотворчу та правозастосовну діяльність, зокрема у закони, які за своїм змістом мають бути проникнуті передусім ідеалами соціальної справедливості, свободи, рівності тощо [514]. Разом з тим, необхідно вказати й на ту обставину, що універсальність та всеосяжність принципу верховенства права зумовлює необхідність дослідження його змісту через відповідні складові цього принципу, однією з яких є принцип пропорційності. Зв'язок цього елемента з принципом верховенства права, проявляється через фундаментальні права людини [188, с. 92]. Саме виконання вимог принципу верховенства права, забезпечується принципом пропорційності, за допомогою якого можуть визнаватися нечинними нормативно-правові та індивідуально-правові акти, що не відповідають стандартам прав людини і порушують принципи свободи, рівності і справедливості [410, с. 48]. Окрім того, верховенство права вимагає також дотримання принципу співмірності як критерію

справедливого правового регулювання, завдяки якому досягається не тільки захист права чи свободи людини, а й баланс між приватним та публічним інтересом, їх гармонізація [188, с. 92].

Зауважимо, що трудове право як галузь права має змішану природу, що поєднує в собі елементи приватного й публічного. Виділення в системі права двох різних сфер правового регулювання – публічного і приватного права дозволяє говорити про специфіку правового регулювання трудових відносин [141, с. 68]. З позицій трудового права необхідно наголосити на тій обставині, що соціальна політика України, яка зачіпає сферу найманої праці, повинна у нормативно-правових актах запроваджувати такий режим праці, який би забезпечував та сприяв поєднанню інтересів як працівників, роботодавців, так і держави та її фінансових можливостей. При цьому під балансом трудових прав і інтересів суб'єктів трудових відносин необхідно розуміти таке співвідношення зазначених прав і інтересів, за якими їх реалізація кожним із суб'єктів виключає можливість обмеження прав і інтересів іншого суб'єкта, а також забезпечується оптимальне узгодження заздалегідь протилежних соціально-економічних інтересів працівника і роботодавця [144, с. 66-70]. В цьому якраз і проявляється сутність принципу пропорційності у трудових правовідносинах.

Принцип пропорційності у юридичній літературі розглядають також як критерій втручання держави у права людини [393, с. 236], як міру можливого втручання у права та свободи людини [188, с. 92-93]. Попри сказане, необхідно зауважити, що правова, соціальна держава є немислимою поза приматом прав і свобод людини. Відповідно, Основний Закон такої держави встановлює ціннісні пріоритети на її користь, закріплюючи при цьому, що не тільки визнання, дотримання прав і свобод людини, але й їх захист є обов'язком держави. Своєї цінності права людини набувають через те, що вони є природним здобутком людини – тим, що невід'ємне від її природи. Права людини, стверджує А.М. Шейна, це загальні незаперечні та самоочевидні права людської природи [666, с. 11], які потребують не втручання, а захисту.

У нових умовах господарювання «сучасне трудове законодавство ставить перед собою дві мети: економічну, яка полягає у сприянні зростанню і розвитку виробництва, й соціальну, що полягає у захисті інтересів праці» [292, с. 45-50]. Наведена ще у 1991 році Л. З. Лівшицом аксіома не втрачає актуальності і сьогодні. Особливе місце тут займає участь держави у створенні міжнародних стандартів найманої праці, які в подальшому використовуються з метою гармонізації до них національної системи стандартів і навіть у вирішенні інших проблем, пов'язаних, зокрема, з трудовою міграцією. З огляду на це, держава повинна виступати соціальним партнером у трудових відносинах, створювати такий правовий клімат, який би сприяв, забезпечував реалізацію трудових прав працівників та роботодавців.

Досліджуючи проблему принципу верховенства права, С. С. Алексеев, зауважував, що для суспільства, в якому стверджується верховенство права, є характерним органічне поєднання права і законності, тому цілком доречно говорити про «правозаконність» як цілісне і фундаментальне явище, властиве суспільству з розвиненими громадянськими і демократичними інститутами [25, с. 193]. Ще видатний німецький філософ І. Кант писав, що конституційність у державі залежить від наявності й суворого дотримання писаних законів. І хоча, як зазначалося, писаний закон не є панацеєю верховенства права, вимога законності розглядалася творцями концепції верховенства права як одна з визначальних її складових. Таке ставлення до законності притаманне й сучасним прихильникам цієї концепції [243, с. 30-63; 206, с. 106–145].

Законність, як і відповідний принцип, стосовно правового режиму в юридичній літературі розглядається з різних позицій: як «правовий режим» (Н. Г. Александров, І. С. Самощенко) [8, с. 68], як «вимога, режим реального вираження права у законах держави» (Н. В. Вітрук) [119, с. 184-211]. Найчастіше принцип законності розглядається як загальний конституційний обов'язок [125, с. 43]. З позицій трудового права, можна сказати, що принцип законності виступає як метод діяльності всіх суб'єктів суспільних відносин у сфері найманої праці. Результатом принципу законності є встановлення режиму правомірної поведінки учасників трудового процесу.

Як зауважує М. М. Вопленко, втілюючись в чинному законодавстві в якості конкретних нормативних вимог, законність організовує і направляє здійснення правотворчої і правореалізаційної діяльності в режимі правомірності і таким чином трансформується в метод державного управління суспільством [125, с. 43]. Законність як особливе суспільне явище, означає не просто реалізацію вимог права в окремих конкретних випадках, це – панування закону у громадському житті, а саме його панування у відносинах між владою і особистістю [392, с. 39]. Законність, у зв'язку з цим, є найважливішим показником якості правового режиму суспільства, а також ступенем його міцності і демократичності [125, с. 43]. Оскільки ми не розмежуємо законність і принцип законності (це явища одного щабля правової дійсності), то наведене ми повністю відносимо до принципу законності.

Стосовно трудових відносин можна сказати, що за змістом принцип законності є системою вимог щодо дотримання дисципліни праці всіма суб'єктами трудових відносин на підприємствах, установах, організаціях. Логічно, що вказані вимоги виступають у вигляді принципу, методу і режиму неухильного дотримання правових норм працівниками і роботодавцями у процесі трудової діяльності.

Принцип законності забезпечує роботу всіх ланок в механізмі правового регулювання (норми, правові відносини, акти реалізації суб'єктивних прав і обов'язків) у режимі правомірності [646, с. 133-134]. У контексті досліджуваної проблематики неминуче виникає питання про обсяг правових норм, які підлягають неухильній реалізації, тобто про кількісну сторону законності. Друга принципова проблема безпосередньо пов'язана з питаннями якості закону [547, с. 74]. Адже від якості законів певною мірою також залежить характер і вид режиму. Важливим також є і те, щоб закони відображали об'єктивні реалії часу, щоб їм кореспондували наявні соціально-економічні відносини. Оскільки, як показує практика, закон, який не відображає реалії повсякденного життя, працює і проти принципу законності (законності) і проти правового режиму, поскільки не може забезпечити реалізацію правових норм.

Разом з тим, якщо творцям закону вдається об'єктивно відобразити в законі ті потреби і інтереси, що визріли в суспільстві, то, як результат, реалізація такого закону буде закладена в ньому самому і за характером такої реалізації цей закон

буде наближений до дії правових – природних законів. З позицій системності, такий закон буде відповідати і вимогам принципів законності, справедливості, гуманізму та забезпечувати одночасно режим законності. Своєю чергою, такий режим, за словами Ю. П. Битяка, має сприяти забезпеченню прав і законних інтересів особи, її всебічному розвитку, формуванню й розвитку громадянського суспільства, ефективній діяльності державного механізму [53]. Як підкреслює вчений, для того, щоб забезпечити режим законності, держава має створити основу для цього. Основою (або гарантіями) законності в державному управлінні варто визнати наявність: 1) певних економічних умов; 2) розвинутої політичної системи; 3) механізму соціального захисту населення; 4) науково обґрунтованої системи норм права, що відповідає вимогам часу й доступна для розуміння всіма суб'єктами державного управління; 5) механізму примусу, який чітко працює в межах закону [53].

Таким чином, принцип законності має поширюватися не тільки на сферу реалізації законів, але і на сферу їх створення, тобто на законотворчість, а ширше – на всю правотворчість, оскільки процеси, що здійснюються, також схильні до оцінки з позицій ідей законності і моральності [341, с. 93-97].

Говорячи про принцип законності стосовно трудо-правового режиму, необхідно відзначити той факт, що сторони трудових відносин при здійсненні трудової діяльності повинні дотримуватися в цілому вимог трудового законодавства. З іншого боку, трудо-правовий режим забезпечує передбачений як на державному, так і на договірному рівнях порядок (прийняття на роботу, переведення, звільнення з роботи), процедури (переговори щодо укладення колективних договорів і угод, вирішення колективних трудових спорів) при здійсненні трудової діяльності, тобто той самий принцип законності. Саме у цьому проявляється взаємозв'язок між принципом законності і трудо-правовим режимом. Принцип законності охороняє, а трудо-правовий режим забезпечує функціонування трудових та похідних від них відносини, що виникають у процесі реалізації права на працю. Саме за своїм функціональним призначенням принцип законності повинен захищати врегульований на законодавчому і договірному рівнях процес здійснення трудової діяльності на підприємствах, установах, організаціях. Отже, з одного боку,

принцип законності можна розглядати як своєрідну гарантію трудо-правового режиму, як і будь-якого іншого галузевого режиму, з іншого боку, сам режим функціонує в умовах законності, одночасно його забезпечуючи.

Що стосується принципу правової рівності, то його сутність визначається, виходячи зі ст. 24 Конституції України, згідно з якою всі мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Стосовно трудо-правового режиму (який уособлює в собі і основний, і галузевий принципи рівності) принцип правової рівності полягає в рівності прав і обов'язків всіх учасників трудових відносин та встановлення певного правового статусу його суб'єктів. Однак при регулюванні трудових відносин принцип рівності, поєднуючись з таким принципом як єдність і диференціація, не виключає можливості законодавця встановлювати певні відмінності у правовому статусі сторін трудових відносин. Таку позицію висловлює і Конституційний Суд України у справі від 16 жовтня 2007 року №8-рп/ 2007 (справа про граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування) [513]. Мета встановлення певних відмінностей (вимог) у правовому статусі як працівників, так і роботодавців, повинна бути істотною, а самі відмінності (вимоги), що переслідують таку мету, мають відповідати конституційним положенням, бути об'єктивно виправданими, обґрунтованими та справедливими [149, с. 176]. Саме з цих позицій принцип єдності і диференціації сприяє забезпеченню принципу рівності. На думку С. Погребняка, відсутність диференціації веде до непрямого порушення рівності, яке полягає не в формулюванні норми (вона зовнішньо є однаковою для всіх), а в її фактичній дії (практика застосування норми є суттєво неоднаковою для різних категорій осіб, що призводить до дискримінації) [413, с. 18].

Досліджуючи принцип рівності прав і можливостей, Н. Д. Гетьманцева прийшла до висновку, що принцип рівності у трудових відносинах означає не тільки рівність прав сторін трудових відносин, а й рівність їх можливостей. При цьому рівність можливостей працівників, на думку вченої, означає створення, гарантування рівного стартового підґрунтя для забезпечення і здійснення трудових прав усіх громадян як при прийнятті на роботу, так і створення відповідних умов

щодо просування їх по службі (роботі), розкриття творчого потенціалу кожного із працівників у процесі виконання посадових (службових) обов'язків та виконання роботи. Рівність можливостей роботодавців означає створення, гарантування рівного стартового підґрунтя для забезпечення і здійснення трудових прав і створення відповідних умов щодо організації виробництва і праці та її управління, для повного забезпечення реалізації праці працівників і задоволення інтересів сторін трудового договору [149, с. 178]. У зв'язку з цим, держава, шляхом прийняття нормативно-правових актів, повинна встановити такий правовий режим щодо трудових відносин, який би забезпечував не тільки рівність прав, а й рівність можливостей. Такий режим повинен забезпечувати реалізацію цього принципу на всіх рівнях правового регулювання – від централізованого до децентралізованого.

Втілюючись у змістовну трудо-правового режиму, який є складовою методу, принцип рівності набуває нормативного втілення, де на відповідних рівнях правового регулювання завдяки єдності і диференціації, принцип рівності трудових прав і можливостей набуває реалізації. Таким чином, принцип юридичної рівності в рамках трудо-правових режимів знаходить своє втілення в рівному юридичному статусі учасників трудових правовідносин, що включає в себе як рівність трудових прав, так і рівність можливостей.

Принципи, що характеризують сутність галузевих правових режимів, не повинні розглядатися у відриві від системи принципів права як таких, не повинні тлумачитися довільно, оскільки це може призвести до викривлення сутності, мети та завдань відповідної галузі права [98, с. 121]. З цих позицій в юридичній літературі характерною властивістю принципів права відзначають їх нерозрізненість, взаємозв'язок [391, с. 191]. Принципи трудо-правового режиму між собою тісно взаємопов'язані і також утворюють систему, діючи у якій, забезпечують реалізацію один одного. Система принципів передбачає їх взаємозв'язок, взаємозумовленість, узгодженість змісту та форм реалізації [147, с. 141]. При цьому, на думку О. О. Уварової, вся система принципів права може бути представлена як «система вимог, що мають в своїй основі принцип справедливості і включаються до його змісту як одна зі складових» [628, с. 50]. При цьому справедливість за змістом

характеризується як морально-етична і як правова категорія [242, с. 11-17]. Яким же конкретним змістом може наповнюватися загальноправовий принцип соціальної справедливості в правових режимах? – ставить питання Г. С. Беляєва і сама відповідає на нього: його конкретне втілення в правових режимах може і має виражатися в неупередженості при вирішенні спорів про право, обґрунтованості висновків фактичними обставинами справи, рівності всіх перед законом, пропорційності злочину і покарання, відповідністю між цілями законодавця і засобами, що обираються для їх досягнення [49, с. 68-69].

Відомий давньогрецький вчений і філософ Аристотель (учень Платона), розмірковуючи у «Нікомаховій етиці» над різними видами справедливості, зокрема, окремою справедливістю, ... робить висновок, що «справедливе є щось пропорційне», тоді як «несправедливе – це порушення пропорційності, бо пропорційність – це середина, а справедливе полягає в пропорційності». Згадані міркування Аристотеля навели Ю. Євтушак на думку, що «історично категорія пропорційності пов'язана зі справедливістю та сутністю права. Більше того, в етичній доктрині Аристотеля, продовжує дослідниця, співмірність є елементом справедливості, набуваючи визначального значення для практичного відтворення останньої в різних сферах (у тому числі соціальній і правовій) публічного та приватного життя індивіда, суспільства та держави в цілому» [186, с. 31].

Вищенаведене безпосередньо стосується характеристики принципу соціальної справедливості у трудовому праві та його впливу на трудо-правовий режим. Так, О. І. Процевський у своєму монографічному дослідженні «Методологічні засади трудового права» розглядає справедливість з позицій трудового права, називаючи її соціальною, – як моральну і правову добродієність суб'єктів трудових відносин, що віддзеркалює конкретне уявлення про якість розмірності діяльності працівників і правової її оцінки роботодавцем [485, с. 12]. Щодо трудового права, то соціальна справедливість безпосередньо стосується питання розподілу результатів праці і їх оплати, тобто *пропорційності* (вид. мною - Л. В.). Ідея, що була керуючою з самого початку виникнення самостійної галузі права, підкреслює О. І. Процевський, і яка б мала визначати її філософію, загальний принцип – це індивідум – працівник мав би

за виконану роботу отримувати те, що заслужував. Норми трудового права могли б бути націлені на досягнення справедливості у трудових відносинах, а їх правове регулювання мало б здійснюватися справедливими засобами [485, с. 13].

Отже, принцип справедливості трудо-правового режиму повинен забезпечувати пропорційний розподіл результатів праці і оплати працівників підприємств, установ, організацій. Але реальність виявилася іншою. Сутність природного права, де справедливість і рівність фактично є синонімами, в сучасних умовах господарювання не відповідає дійсності: право і мораль, на жаль, нерідко вступають в конфлікт з уявленням про справедливість. Суспільство крокує в бік відділення права від моралі. Право – нижня межа, деякий мінімум моральності, для всіх обов'язковий [576, с. 332]. Право перестало бути засобом установлення справедливості [225, с. 524].

З принципом справедливості трудо-правового режиму тісно пов'язаний такий принцип як принцип гуманізму, який повинен забезпечувати напрямки правового регулювання соціально-трудових і тісно з ними пов'язаних відносин. Сутність цього принципу трудо-правового режиму має проявлятися в тому, щоб держава, суспільство та роботодавці визнавали людину, її права і свободи найвищою соціальною цінністю. У зв'язку з цим, принципи трудо-правового режиму повинні бути «спрямовані на утвердження, забезпечення та захист суспільних цінностей» [423, с. 398, 408].

Принципи правового регулювання проявляються в процесі формування, створення норм права. Приймаючи зміни до трудового законодавства, удосконалюючи його, законодавець зобов'язаний керуватися основними засадами права. Основні принципи, що сформульовані у Основному Законі України, мають абсолютне значення для всієї системи права, для характеру та виду трудо-правового режиму, який буде застосовувати законодавець при прийнятті норм трудового законодавства, оскільки норми Основного Закону мають вищу юридичну силу, пряму дію і застосовуються на всій території України. При цьому Закони та інші правові акти, не повинні суперечити Основному Закону.

Наразі не тільки основні, а й галузеві принципи, як ми вже зауважували вище, мають значення для трудо-правового режиму, який буде застосовуватися законодавцем при прийнятті норм трудового законодавства, оскільки вони, поряд з основними принципами, вносять ще більшу специфіку в регулювання суспільних відносин у сфері праці та обумовлюють соціальну спрямованість трудо-правового режиму. Отже, розкриємо їх.

Свобода праці не повинна яким би то не було чином діяти на шкоду людині, її життєдіяльності в процесі праці. Конституція України (ч. 3 ст. 43) законодавчо підтверджує і реально гарантує принцип свободи праці і заборону використання примусової праці. Зазначимо, що режим свободи праці і заборони примусової праці поширює свою дію на всіх суб'єктів суспільних відносин у сфері найманої праці.

З антропологічної точки зору критерієм оцінки рівня режиму свободи виступають потреби та інтереси, спосіб існування і розвитку безпосередньо самої людини. Тому саме принцип свободи праці наповнює трудо-правовий режим соціальним і гуманітарним змістом. З цих позицій, принцип свободи праці і рівень забезпечення такого режиму є первинним відносно держави та її обов'язку щодо його забезпечення. При цьому режим забезпечення свободи праці, з одного боку, включає в себе певні вимоги, які звернені, насамперед, до держави, з іншого боку, режим забезпечення свободи праці проявляється у договірному характері самої праці та у свободі трудового договору і, як правило, залежить від волі самої людини. Забезпечення режиму свободи праці з боку держави реалізується, починаючи з виникнення трудового відношення і закінчуючи його припиненням. Звідси – принцип свободи праці передбачає забезпечення принципу свободи трудового договору, який, своєю чергою, передбачає добровільний характер укладення угоди про працю.

Як підкреслює Н. Д. Гетьманцева, свобода людини як потенційного працівника і як статусного становища незалежності індивіда може включати такі аспекти, як свободу об'єктивну, яка є змістом права, і свободу суб'єктивну, яка є умовами існування права. При цьому об'єктивна свобода виражається у можливості людини-праці зрозуміти і усвідомити об'єктивну необхідність певного чи можливого варіанту поведінки (працювати чи не працювати) і діяти відповідно до

такої поведінки. Саме в такому розумінні об'єктивну свободу необхідно розглядати як зміст права. Суб'єктивна свобода людини як потенційного працівника буде становити реалізовану свободу її волі, при якій вона цілком усвідомлює відповідність об'єктивних умов тій дійсності, що її оточує, але все ж таки перевагою її поведінки виступає суб'єктивна воля [147, с. 156].

Стосовно принципу свободи праці трудо-правовий режим, в об'єктивному розумінні, можна розглядати як якісну, функціональну сторону правового регулювання, яка виражена у специфічному комплексі правових стимулів і правових обмежень для досягнення відповідної мети. У суб'єктивному розумінні, стосовно принципу свободи праці, трудо-правий режим характеризує ступінь сприятливості, чи навпаки, несприятливості для інтересів суб'єктів трудових відносин. Адже правовий режим, за словами О. В. Малька, зв'язаний (збудований) із різноманітним поєднанням правових стимулів і обмежень [320, с. 73]. Тому, стосовно принципу свободи праці, трудо-правовий режим, з позицій суб'єктивного розуміння, можна розглядати як специфічний вид правового впливу з метою попередження або усунення появи різних мотивів на користь правомірної («правильної») поведінки суб'єктів трудових відносин. Тобто трудо-правовий режим виступає як специфічний «темперамент» юридичного впливу. При цьому різні види мотивації (як позитивна, так і негативна) комбінуються одна з одною, впливаючи також на характер правових засобів, що містяться у методі (механізмі) правового регулювання трудових відносин.

Поєднуючи в собі об'єктивне і суб'єктивне, трудо-правовий режим в цілому складає певну сукупність (систему) правових засобів, прийомів, які необхідні для досягнення запрограмованої мети – забезпечення реалізації принципу свободи праці та свободи від праці.

На рівень забезпечення режиму свободи праці з боку держави впливають політичні, економічні, соціальні, культурні фактори. При цьому йдеться не про режим обмеження свободи, а про встановлення режиму щодо повноти її користування. Тобто йдеться про встановлення такого режиму, який би забезпечував межі реалізації свободи у сфері трудових відносин. Застосування таких меж, як відзначається в юридичній літературі [485; 147], повинно здійснюватися з

урахуванням аналізу природи права на працю та її сутності, необхідного балансу інтересів людини-праці, суспільства і держави. Та чи завжди беруться і чи беруться взагалі до уваги вказані чинники? На відміну від планової, ринкова економіка виявила нові або загострила практично дві сутнісні ознаки найманої праці: перша – змінилося ставлення до змісту організації та управління трудової діяльності з боку наймача робочої сили – роботодавця; і друга – змінилося співвідношення розподілу результатів праці між роботодавцем і працівником. Але в обох випадках залишилась присутність і зацікавленість держави. Бо громадяни, як підкреслює О. І. Процевський, як члени суспільства мають бути захищені державою [484, с. 12].

Як ми уже зауважували, ч. 3 ст. 43 Конституції України закріпила норму щодо встановлення прямої заборони примусової праці. Це, своєю чергою, стало юридичною гарантією принципу свободи праці. Саме цим новим конституційним положенням правовий режим закріпив новий підхід до поняття сутності права на працю, яке розглядається не як обов'язок, а як право кожної людини. Однак збройна агресія Росії, що спіткала Україну, ще більш загострила політичну, економічну та соціальну кризу в Україні, і як наслідок, відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 року та Постанови Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 року № 753 «Про затвердження Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану», постало питання про запровадження трудового обов'язку – трудової повинності з метою забезпечення обороноздатності держави [448]. Крім того, укладення строкового трудового договору з кожною особою, залученою до трудової повинності відповідно до вказаної постанови, суперечить самій сутності трудового договору як угоди про працю, яка виключає будь-яку обов'язковість чи примус. Закон України «Про правовий режим воєнного стану» передбачає заходи, які здійснюються в режимі воєнного стану. Одним із таких заходів в умовах воєнного стану є запровадження трудової повинності для працездатних осіб. На думку Р. І. Шабанова, з яким ми повністю погоджуємося, у цьому випадку, враховуючи положення Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 року, урядовці вдалися до підміни понять. Адже згідно з п. 2 ст. 8 Закону України «Про правовий режим

воєнного стану», зауважує вчений, запроваджувати та здійснювати трудову повинність дозволяється лише на територіях, де введено правовий режим воєнного стану [654, с. 40; 463, ст. 8]. Як бачимо, держава, запровадивши режим трудової повинності як один із його заходів, суттєво порушила конституційні положення щодо принципу свободи праці та заборони примусової праці. Як підкреслює Р. І. Шабанов, запровадження у чинному законодавстві трудової повинності без оголошення правового режиму воєнного чи надзвичайного стану, залучення до обов'язкових тимчасових громадських робіт є порушенням ст. 43 Конституції України, що на практиці може призвести до соціального вибуху. Ця тенденція має бути подолана, а право на працю українців не буде обмежуватися чи скасовуватися [654, с. 40].

Досліджуючи сучасне втілення принципу свободи праці в Україні з точки зору законодавства і практики, Т. А. Занфірова відзначила, що стан забезпечення свободи праці в сучасній Україні є вкрай незадовільним, що пов'язано з низкою об'єктивних та суб'єктивних кризових чинників, [205, с. 273] які на сьогодні держава не завжди здатна ефективно подолати та, відповідно, оптимально захистити право особи на працю та право особи не працювати. Підтверджує такий висновок детальний аналіз наявного стану захищеності свободи праці в сучасній Україні [205, с. 251-252]. Попри все, зауважимо на тому, що правовий режим обмеження в умовах військового стану, необхідно запроваджувати не тільки для суб'єктів трудових і інших видів суспільних відносин, але й для самої державної влади, де б правовий режим включав обов'язки, заборони, відповідальність з метою мінімізації зловживання владою посадовців, службових осіб органів державної влади і управління та забезпечення на цій основі інтересів суспільства.

Необхідно відзначити, що з цих позицій трудо-правовий режим є видом правового режиму, який є органічною частиною державної (правової) політики і визначається як засіб (спосіб) здійснення державної влади. Правовий (державний) режим відображає змістовний момент прийняття і виконання управлінських рішень, надаючи правової визначеності у житті суспільства.

Трудо-правовий режим, поєднуючись з правовим (державним) режимом (виражаючись у поєднанні юридичних засобів, прийомів), створюють конкретну

ступінь сприятливості або ж навпаки – несприятливості для задоволення інтересів суб'єктів суспільних відносин, в тому числі держави. При цьому принципи правового регулювання задають рамки, параметри визначеності таких режимів.

Стосовно різного роду економічних, політичних, соціальних факторів, трудо-правовий режим адаптується шляхом корегування, зміни до тих умов і реалій, які склалися в суспільстві. Трудо-правовий режим, як і інші види режимів, на які якісно впливають принципи правового регулювання, є специфічним індикатором тих змін, що відбуваються в суспільстві і державі. Трудо-правовий режим направлений на забезпечення «трудової» життєдіяльності тих соціальних процесів в житті суспільства, які піддаються правовому регулюванню. Можна сказати, що трудо-правовий режим включає в себе складний комплекс взаємозв'язків і взаємовідносин, які зачіпають як особисті інтереси працівників, роботодавців, так і колективні, і державні інтереси. Трудо-правовий режим окреслює певні рамки поведінки учасників трудових відносин відповідно певної території.

Що стосується принципу забезпечення права працівників на захист державою, то варто зауважити, що сучасний період ставить питання щодо розуміння прав людини взагалі і трудових прав працівників зокрема – як особливого способу правового регулювання суспільних відносин. Це є свого роду регулятивним підходом до проблем прав людини, який заснований передусім на тому, що трудові права людини, визнані міжнародною спільнотою і державою, привносять і в міжнародно-правову і в національно-правову системи відповідні режими, певний порядок їх правового здійснення [425, с. 194].

Соціальна мета та завдання трудового права як галузі права є складовою соціальної політики держави. Соціальне призначення трудового права виявляється у прагненні держави вирішувати питання трудових відносин переважно з позицій людини і для людини... [489, с. 225]. Це не могло не позначитися на характері трудо-правового режиму, який повинен шляхом прийняття нормативно-правових актів забезпечувати і створювати правовий клімат для повноцінної діяльності держави, запровадження соціального партнерства, інститутів громадянського суспільства з питань розроблення, запровадження мети, завдань, форм та методів

розвитку трудових відносин і захисту на цій основі трудових прав працівників. Для більш чіткого визначення суті трудо-правового режиму важливо вказати на мету правового регулювання у сфері найманої праці, на досягнення якої направлені дії суб'єктів, зокрема держави. Мова повинна йти, перш за все, про створення такого режиму і відповідної системи засобів, правил, процедур, які б гарантували дотримання, охорону та захист трудових прав працівників з боку держави.

Чи є державний (публічний) інтерес в нормах права, які закріплюють права і свободи працівників і обов'язки органів держави? Відповідь однозначна - є. В цих правових нормах є інтереси і цілі не тільки працівників, але й роботодавців і держави. Саме тому держава покладає на державні органи функції нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю і встановлення відповідальності за його порушення, у разі порушення законодавства про працю відповідні органи за своєю ініціативою притягають до відповідальності посадових осіб, які порушують норми трудового права [485, с. 38].

Право є мертвим, якщо воно не реалізується в житті. Тому необхідні гарантії з боку держави і відповідні механізми для його реалізації, а відтак заходи охорони і захисту від будь-яких проявів порушень. Гарантією виконання цих зобов'язань повинно бути не тільки нормативне закріплення державного управління охороною праці і державний нагляд і контроль за дотриманням охорони праці, але й нормативне закріплення, і як наслідок цього, забезпечення реалізації права на працю працездатних осіб, громадян, з належними умовами, що впливають з цього права – забезпечення достойного рівня життя громадян. Саме забезпечення достойного рівня життя громадян повинно виступати основною метою розвитку і функціонування соціальної держави, однією із її основних ознак. З цього приводу Н. Д. Гетьманцева пише, «важливим, тим, що розкриває сутність держави з позицій її як соціальної, є надання юридичних гарантій, які стосуються справедливої і адекватної оплати за роботу, для того, щоб забезпечити достойне життя людини-праці, а не її існування [143, с. 85-86]. Саме з цих позицій принцип забезпечення реалізації права на працю, захисту громадян від безробіття вбудовується в зміст трудо-правового режиму.

Як підкреслює Ю. А. Дмитрієв, якщо людина з якихось причин відноситься до категорії незахищених, то турботу за забезпечення рівня її достойного життя повинна брати на себе держава. Наразі поєднуються приватні і публічні начала: зміст «якісного», достойного життя людини переходить із сфери приватного у сферу публічного, тобто у соціальний обов'язок держави [179, с. 54-52]. Життя людини є соціальною категорією, яка наповнює свій зміст через гарантії держави. Конституція України (ст. 3) закріпила положення про те, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Особливе місце серед таких прав посідає право на працю, яке сформульовано у ст.43 Конституції [254]. Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року також встановлює державні гарантії у сфері зайнятості і працевлаштування (ст. 13), проголошуючи при цьому, що кожен має право на вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять, яке забезпечується державою шляхом створення правових, організаційних та економічних умов для такого вибору (ст. 6) [443]. Відповідно ніяке право чи свобода не можуть бути протиставлені іншим правам, свободам, оскільки вони утворюють єдину систему правового статусу особистості, а це, відповідно, покладає на державу обов'язок створити систему заходів для реалізації і здійснення прав і свобод. Тому й право на працю, можливість заробляти собі на життя працюю, нерозривно пов'язане з конституційним правом на захист від безробіття [149, с. 226].

Закон України «Про зайнятість населення» закріплює положення про те, що працевлаштування – це комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю. Таким чином, законом виконання обов'язку забезпечити працевлаштування кожної особи покладено на державу. Конституція України (ст. 43) закріплює норму, де держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю. Як підкреслює О. І. Процевський, ч. 2 ст. 43 Конституції в системному аналізі зі змістом ст. 3 і ст. 22 Конституції України є ніщо інше як обов'язок держави [491, с. 253]. З цієї точки зору право на працю означає право кожного вимагати від держави створення та одночасного використання тих правових засобів, які дозволять сприяти досягненню достойного рівня життя кожної людини і її вільному розвитку. З цієї точки зору не

зовсім зрозумілим є рішення Конституційного Суду України від 16 жовтня 2007 року № 8-рп/2007, в якому сформульовано такий висновок: «... право на працю означає не гарантування державою працевлаштування кожній особі, а забезпечення саме рівних можливостей для реалізації цього права». Але створення рівних можливостей для реалізації права на працю і власне реалізація права на працю є різними речами, що створює відповідно певний ефект невизначеності [149, с. 227]. О. І. Процевський зазначає, що серед принципів сучасної державної політики у сфері зайнятості населення проголошується забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю. Тому, якщо держава не гарантує забезпечення реалізації права на працю, якщо це не обов'язок держави, а тільки її обов'язок забезпечити принцип рівності можливостей реалізації цього права, то на якій законній підставі виникає обов'язок у держави соціально захищати працівника у разі настання безробіття? [491, с. 250].

Нам уявляється, що при визначенні виду трудо-правового режиму щодо права на працю, необхідно виходити з тієї мети, щодо якої він може бути створений. Адже праця як об'єкт потреби пов'язана з соціальною сутністю людини.

З вищевикладеного можна констатувати, що основні принципи (верховенства права, рівності; справедливості; гуманізму), які є продовженням сутності і призначення галузевих принципів (свободи праці та заборони примусової праці; рівності прав і можливостей сторін трудових відносин; забезпечення реалізації права на працю, захисту громадян від безробіття; забезпечення права працівників на захист державою), втілюючись у зміст трудо-правового режиму сприяють більш точному відображенню його сутності і призначення, в тому сенсі, чи є цей режим основним чи допоміжним, обмежуючим чи стимулюючим, загальнодозвільним чи спеціальнодозвільним, ординарним чи екстраординарним. Вказані принципи обумовлюють соціальну спрямованість трудо-правового режиму, виступають специфічними орієнтирами, що дозволяють створити загальну систему режимів у трудовому праві як галузі права та показати конкретне їх функціональне призначення. Принципи правового регулювання трудових відносин виступають у якості фундаментальної основи конструювання кожного окремого виду трудо-

правового режиму в цілому, визначають перелік застосованих в його рамках правових (юридичних) засобів і правових процедур. Разом з тим, специфіка суспільних відносин у сфері праці обумовлює формування деяких спеціальних принципів, що дозволяють ефективно, послідовно й оптимально досягати мети трудо-правового режиму [98, с. 121].

Що ж стосується самого поняття «принципи правового режиму», то варто звернути увагу на те, що в теорії права вже робились спроби дати визначення цьому поняттю. Як правило, під «принципами правового режиму» вчені розуміють «основні засади, відповідно до яких створюється та реалізується його концепція». У цьому контексті принципи виявляються певним орієнтиром для суб'єктів правового режиму, відповідно до якого вони моделюють свою поведінку, з урахуванням того, що правовий режим (незалежно від своєї спрямованості) повинен відповідати загальноправовим принципам законності, правової рівності, гласності, об'єктивності, доцільності, поєднання прав і обов'язків, поєднання переконання та примусу, а також системності [294, с. 88; 523, с. 117].

З позицій трудового права принципи трудо-правового режиму – це об'єктивні, визначальні начала, які в процесі законодавчої реалізації та правового впливу, слугують спрямовуючим орієнтиром у правовому регулюванні суспільних відносин у сфері найманої праці та характеризують галузь «трудове право» як соціальне (захисне, забезпечувальне) право.

Соціальна спрямованість трудо-правового режиму вибудовується і реалізується на основі системи принципів правового регулювання, до якої входять:

- загальноправові (основні) принципи, до яких необхідно віднести: верховенство права; законності; рівності прав; справедливості; гуманізму;
- галузеві принципи, до яких належать: свободи праці; рівності прав і можливостей сторін трудових відносин, заборони примусової праці; забезпечення права працівників на захист державою; забезпечення реалізації права на працю, захисту громадян від безробіття.

Принципи правового регулювання виступають основою трудо-правового режиму, який втілюючись у метод (відповідний спосіб) правового регулювання, в цілому набуває «свого характеру» у бік пом'якшення чи обмеження.

Зміст принципів трудового права як галузі обумовлений специфікою трудових відносин, а специфіка їх регулятивної дії залежить від методу (відповідного способу правового регулювання), що несе в собі відповідний режим галузі.

Принципи правового регулювання трудових відносин визначають специфіку, особливості запровадження того юридичного інструментарію, який містить метод (способи) правового регулювання. Крім того, вони виражають не тільки сутність норм трудового права, становище суб'єктів трудових відносин, їх права і обов'язки, а й визначають режим трудового права як галузі. Принципи права завжди відображають пріоритети держави, об'єктивні закономірності, що мають місце в суспільстві. Як стверджує Н. Д. Гетьманцева, в праві можуть бути реалізовані тільки ті ідеї, які не суперечать корінним інтересам економічно і політично пануючих соціальних сил [147, с. 156]. Відповідно, правовий режим, що втілює в собі принципи права, в процесі свого функціонування має ґрунтуватися на тих об'єктивних закономірностях, що мають місце в суспільстві та забезпечувати пріоритети держави. Пріоритети держави, якщо вона є дійсно правовою і соціальною, повинні вибудовуватися у напрямку захисту прав і свобод людини-праці, а не відображати політичні і економічні інтереси правлячих кіл.

В основу базової моделі правового режиму у правовому регулюванні суспільних відносин необхідно закласти принцип верховенства права, сутнісне наповнення якого сформульоване у ст. 3 Основного Закону України. Основним для формування такої типової моделі правового режиму є конституційні положення про те, що права і свободи людини та гарантії їх реалізації визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Саме тому у сучасних умовах базовою моделлю такого правового режиму у правовому регулюванні суспільних відносин має бути публічна модель, яка б відстоювала інтереси і кожної людини, і усього суспільства. Адже характерною особливістю публічної політики в сучасних

демократія є перехід від політичної конкуренції до політичного співробітництва, від егоїзму до співчуття та взаємодопомоги, від акцентування на природних та невідчужуваних повноваженнях людини до акценту на відповідальності за долю суспільства, від абсолютної свободи вибору власного способу співжиття до необхідності знаходитися в згоді з цінностями, що прийняті в суспільстві [354, с. 7].

Що ж стосується моделі трудо-правового режиму у правовому регулюванні суспільних відносин у сфері найманої праці, то нею повинна бути типова модель, що має приватно-публічні елементи. Адже, як відомо, специфіка трудового права, як галузі права, полягає в тому, що в регулюванні трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин, проявляються у відповідній рівновазі як приватноправові, так і публічно-правові начала [141, с. 68]. З цих позицій вченими пропонується трактувати галузь трудового права як єдність державно-нормативного і договірною регулювання суспільних відносин, що виникають у сфері праці [278, с. 74]. Саме такий підхід до галузі трудового права дозволяє виділити групи відносин, у регулюванні яких переважає той чи інший метод [274, с. 44-45], «м'який» чи «жорсткий» характер трудо-правового режиму. Адже те, що в один історичний період представляє сферу публічно-правового регулювання, в інший час може здатися перекинутим в сферу приватного права, навпаки [141, с. 65]. Попри все, публічний характер трудо-правового режиму повинен проявлятися насамперед у нормах щодо забезпечення права на працю, свободи праці, рівності прав і можливостей у реалізації права на працю, заборони примусової праці, забезпечення захисту трудових прав працівників, охорони праці. Реалізація цього конституційного положення здійснюється передусім шляхом встановлення правових норм, що відображають напрямки державної політики в сфері праці, що чітко визначають взаємні права та обов'язки суб'єктів трудового правовідношення – роботодавців та працівників – у сфері охорони праці. Аналіз законодавства про охорону праці [457] дає підстави стверджувати, що основною тенденцією правового регулювання відносин щодо охорони праці є встановлення норм з охорони праці головним чином в порядку державного нормування. У зв'язку з цим, переважаючими залишаються норми імперативного характеру, що обумовлені

метою і завданнями правового регулювання охорони праці. Переважання в інституті охорони праці імперативних норм обумовлене насамперед тією обставиною, що держава виступає основним гарантом реалізації цих прав, підкреслює свою відповідальність за життя і здоров'я працівників у процесі здійснення трудової функції [141, с. 67].

У свій час російські вчені С. А. Іванов, Р. З. Лівшиц, Ю. П. Орловський підкреслювали, що трудове право за своєю природою, соціальним призначенням – це право охорони праці, тобто право, направлене на створення сприятливих умов праці і життя працівника [213, с. 6]. Це правило повинно бути незмінним та запроваджуватися в зміст сучасної моделі трудо-правового режиму, відповідно до нових умов господарювання. З іншого боку, у змісті сучасної моделі трудо-правового режиму повинні функціонувати та мати домінуючий характер елементи приватноправового регулювання, які за своєю сутністю є договірними, тобто відображають волю і інтереси юридично рівних учасників трудових відносин та мають за мету узгодження волі її сторін, що виникають при реалізації права на працю і в процесі трудової діяльності. Суб'єкти трудових відносин, виходячи зі змісту трудового договору, передбачають саме ті інтереси, які мають для них визначальний характер. Сутність сучасної моделі трудо-правового режиму повинна проявлятися в поєднанні соціального інтересу – з боку працівника та виробничого інтересу – з боку роботодавця.

Висновки до розділу 2

1. Структура трудо-правового режиму – це статико-динамічна складова, яка поєднує у своєму арсеналі комплекс трудо-правових засобів різного складу і рівня, що відображає специфіку її компонентів і структурних зв'язків між ними.

2. Трудо-правові засоби – це інституціональні елементи правової дійсності, що засновані на приватно-правових і публічно-правових засадах, використання яких в рамках трудо-правового режиму та в системній взаємодії з іншими елементами соціального регулювання під впливом соціальних і психологічних факторів забезпечує

створення правових (юридичних) умов для реалізації прав і законних інтересів суб'єктів суспільних відносин у сфері найманої праці. При цьому під правовою дійсністю (П. М. Рабінович) необхідно розуміти цілісний комплекс правових явищ і процесів, що включає в себе право, правову діяльність, правосвідомість та складається в результаті їх взаємозв'язку і взаємодії, характеризує правову дію на суспільні відносини.

3. Специфічні ознаки трудо-правових засобів полягають у тому, що вони: 1) є основними функціональними елементами дії права, правового регулювання загалом і трудо-правового режиму зокрема; 2) повинні відповідати меті трудової діяльності, в рамках якої використовуються; 3) повинні відповідати специфіці методу трудового права, оскільки трудо-правовий режим проявляє свій вплив, свою функціональну дію через метод правового регулювання з метою задоволення суб'єктами трудових відносин своїх потреб та інтересів; 4) є правовими (юридичними) способами забезпечення інтересів суб'єктів трудових відносин; 5) засновані на приватноправових і публічно-правових засадах; 6) проявляють своє поєднання і співвідношення в правовому регулюванні трудових відносин з метою його ефективного забезпечення.

4. До трудо-правових засобів, що входять в структуру трудо-правового режиму, належать: норма трудового права, в якій визначаються мета та формується характер трудо-правових режимів з метою забезпечення ефективної діяльності суб'єктів трудового права; міжнародні акти, ратифіковані Україною – основні правові положення, які створюють свого роду режимний фундамент для забезпечення ціннісного правового регулювання та ефективного вирішення соціально-економічних, політичних, культурних та інших завдань; принципи правового регулювання трудових відносин, що нарівні з нормою права визначають напрямки впливу трудо-правових режимів; нормативно-правові акти (як державного, так і договірної рівня), в яких втілюються змістовно трудо-правові режими з метою ефективного правового регулювання трудових відносин.

5. Метод правового регулювання трудових відносин як системоутворюючий фактор є вираженням змісту та соціального призначення трудового права як сукупності специфічних особливостей галузі права, що відображають обумовлені родом трудових відносин способи, прийоми, засоби регулювання і юридичні

процедури. У зв'язку з цим трудо-правовий режим, як і будь-які інші правові явища, є комплексною єдністю, що характеризується диференціацією у виборі відповідного способу (методу) правового регулювання (державного чи договірною, в основі якого лежить характер норми права: дозвільний, зобов'язальний, забороняючий), та наділена специфічними властивостями в реалізації регулюючого впливу в рамках окремого способу (методу) регулювання.

6. Трудо-правовий режим є складовою методу та залежить, як і останній, від предмета правового регулювання, в основі якого лежать трудові відносини. Враховуючи умови зростаючого значення соціального та гуманістичного факторів, з метою дослідження трудо-правового режиму необхідно використовувати більш широке його трактування, що передбачає врахування тих взаємозв'язків та взаємодій, які складаються у зв'язку з трудовою діяльністю та участі 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-правового 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, організаторських здібностей та ступінь реалізації його інтересів.

7. В основі трудо-правового режиму лежить поєднання і співвідношення приватноправових і публічно-правових засад, що характеризується диференціацією відповідних способів правового регулювання, спрямованих на виникнення та реалізацію трудових прав і обов'язків у межах, установлених законом чи договором з метою забезпечення прав і законних інтересів сторін трудового договору. Правильне визначення способу правового регулювання трудових відносин, забезпечення на цій основі оптимального режиму, дозволяє не тільки домагатися поєднувати різнопланові інтереси працівників і роботодавців, а й ефективно реалізовувати завдання як економічного, так і соціального характеру.

8. Оскільки специфіка трудового права як галузі права, полягає в тому, що в регулюванні трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин, проявляються у відповідній рівновазі як приватноправові, так і публічно-правові начала пропонується типова модель трудо-правового режиму у правовому регулюванні суспільних відносин у сфері найманої праці, що має приватно-публічні елементи.

Публічний характер трудо-правового режиму повинен проявлятися насамперед у нормах щодо забезпечення права на працю, свободи праці, рівності прав і можливостей у реалізації права на працю, заборони примусової праці, забезпечення захисту трудових прав працівників, охорони праці.

З іншого боку, у змісті сучасної моделі трудо-правового режиму повинні функціонувати та мати домінуючий характер елементи приватноправового регулювання, які за своєю сутністю є договірними, тобто відображають волю і інтереси юридично рівних учасників трудових відносин та мають за мету узгодження волі її сторін, що виникають при реалізації права на працю і в процесі трудової діяльності. Суб'єкти трудових відносин, виходячи зі змісту трудового договору, передбачають саме ті інтереси, які мають для них визначальний характер. Сутність сучасної моделі трудо-правового режиму повинна проявлятися в поєднанні соціального інтересу – з боку працівника та виробничого інтересу – з боку роботодавця.

9. Принципи трудо-правового режиму – це об'єктивні, визначальні начала, які в процесі законодавчої реалізації та правового впливу, слугують спрямовуючим орієнтиром у правовому регулюванні суспільних відносин у сфері найманої праці та характеризують галузь «трудове право» як соціальне (захисне, забезпечувальне) право.

10. Стосовно різного роду економічних, політичних, соціальних факторів, трудо-правовий режим адаптується шляхом корегування, зміни до тих умов і реалій, які склалися в суспільстві. Трудо-правовий режим, як і інші види режимів, на які якісно впливають принципи правового регулювання, є специфічним індикатором тих змін, що відбуваються в суспільстві і державі. Трудо-правовий режим направлений на забезпечення «трудової» життєдіяльності тих соціальних процесів в житті суспільства, які піддаються правовому регулюванню. Трудо-правовий режим включає в себе складний комплекс взаємозв'язків і взаємовідносин, які зачіпають як

особисті інтереси працівників, роботодавців, так і колективні і державні інтереси. Трудо-правовий режим окреслює певні рамки поведінки учасників трудових відносин відповідно певної території.

11. Соціальна спрямованість трудо-правового режиму вибудовується і реалізується на основі системи принципів правового регулювання, до якої входять: загальноправові (основні) принципи, до яких необхідно віднести: верховенство права, законності, рівності прав, справедливості, гуманізму; галузеві принципи, до яких належать: свободи праці, рівності прав і можливостей сторін трудових відносин, заборони примусової праці, забезпечення права працівників на захист державою, забезпечення реалізації права на працю, захисту громадян від безробіття.

Принципи правового регулювання виступають основою трудо-правового режиму, який втілюючись у метод (відповідний спосіб) правового регулювання, в цілому набуває «свого характеру» у бік пом'якшення чи обмеження.

РОЗДІЛ 3

ТИПОЛОГІЯ ПРАВОВИХ РЕЖИМІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

3.1 Критерії класифікації трудо-правових режимів у сфері праці

Вийшовши за межі адміністративного управління, категорія «правовий режим» стала широко використовуватися в різних галузях законодавства. Внаслідок цього, залежно від предмета правового регулювання, правові режими поділяються на конституційні, цивільно-правові, адміністративно-правові, трудові, земельні, фінансові, митні та інші правові режими, що регулюють комплекс однорідних суспільних відносин.

В юридичній літературі правові режими піддаються класифікації за різними критеріями. Залежно від сфери встановлення режиму, виділяють технічні, соціальні, політичні, економічні, правові режими. Всі вони займають своє місце в процесі життєдіяльності людини і лише на перший погляд здаються незначними. Правові режими в юридичній літературі класифікуються в залежно від: предмета правового регулювання; (їх) юридичної природи; змісту; суб'єктів, стосовно яких режим встановлюється; функцій права; форми вираження; рівня нормативних актів, якими вони встановлені; сфер використання [333, с. 16-29]; за приналежністю норм права; за сферами реалізації публічного інтересу; за засобами правового регулювання [347, с. 457]; відповідно до ступеня належності щодо гарантування безпеки; залежно від території; за часом дії; за об'єктами; за видами діяльності; залежно від масштабу волі фізичної чи юридичної особи щодо використання власних імовірностей задля здійснення суб'єктивних прав [238, с. 283-285]. Наприклад, Н. В. Коваленко таку багатогранність підходів до класифікації правових режимів у галузі адміністративного права пояснює тією обставиною, що науковці досі не знайшли єдності в поглядах на категорію «правовий режим», з іншого боку, продовжує вчена, хоча інститут адміністративно-правових режимів не є новим для правової науки та практики, проте його досі важко зарахувати до розроблених правових категорій

[238, с. 287]. З цих позицій головне у класифікації не пошук нових критеріїв, а вибір таких, які дозволили би виробити достатньо повну уяву про типологію ... правових режимів [347, с. 457].

Нас цікавить трудо-правовий режим, його види, що обумовлені специфікою предмета цієї галузі, об'єктом правового регулювання трудових відносин, правовим статусом суб'єктів суспільних відносин у сфері найманої праці, галузевими принципами правового регулювання та багато в чому визначаються особливостями цієї галузі права, її метою, завданнями та функціями. Невирішеність проблем трудо-правового режиму, починаючи з його теоретичного осмислення та структурування його теорії, призводить до того, що закріплення того чи іншого його виду викликає зворотній ефект – плутанину у правовому регулюванні суспільних відносин в сфері найманої праці та ускладнення процесу реалізації режимних стандартів та правил [100, с. 109]. Тому комплексне дослідження трудо-правового режиму як самостійного правового явища передбачає не тільки структурно-функціональний підхід, але й з'ясування відповідних критеріїв класифікації, що є одним із способів пізнання трудового права як галузі. Але щоб виокремити критерії класифікації трудо-правового режиму, необхідно насамперед звернутися до етимології вказаного слова, для того, щоб визначити більш-менш об'єктивний критерій його класифікації. Адже, як підкреслюється в юридичній літературі, класифікація – це не тільки спроба нашої свідомості, спираючись на визначені ознаки дійсності, упорядкувати наші знання про неї, а й одночасно відображення повноти і глибини знання [348, с. 43].

Тлумачні словники зазвичай визначають класифікацію як систему розподілу предметів, явищ або понять на класи, групи за спільними ознаками, властивостями. Класифікацією називається система розміщення предметів за класами на підставі схожості цих предметів у середині класу і їх відмінності від предметів інших класів [559, с. 175]. Класифікацією є такий поділ, у якому рід поділяється на види, види – на підвиди тощо [190, с. 84]. Як підкреслює В. Є. Жеребкін, при класифікації поділ відбувається за найістотнішою ознакою, яка визначає характер усіх останніх ознак предметів, котрі класифікуються, і дає змогу встановити для кожного класу чітко визначене, постійне місце серед інших класів [190, с. 85].

В юридичній науці класифікація, що здійснюється з правової точки зору, зазвичай є багатоманітною і проводиться за різними критеріями та з відповідною метою. Основне в класифікації – щоб вона не була штучною, а носила об'єктивний характер. Необхідно також підкреслити і те, що основна маса способів класифікації має дещо узагальнений характер. Звичайно, певні якості того чи іншого правового явища все ж можна позначити, однак, необхідно виходити з основного призначення тих чи інших правових засобів, щоб за допомогою класифікації підкреслити їх головні якісні характеристики [520, с. 112]. Саме з цих позицій В. Є. Жеребкін наголошує на природних та допоміжних класифікаціях. Природна класифікація – це розподіл предметів або явищ за групами (класами) на основі їхніх істотних ознак. Як приклад такої класифікації у юридичній науці можна навести систему права України, розподіл галузей права за предметом правового регулювання. Допоміжна класифікація – розміщення предметів або явищ у певному порядку за певною зовнішньою ознакою. Допоміжна класифікація дає змогу легше і швидше відшукати той чи інший предмет серед інших класифікованих предметів [190, с. 86].

Трудо-правовий режим, як і інші галузеві режими, є правовою категорією, тому логічно, що він буде піддаватися класифікації з позицій права. А юридична класифікація являє собою систему пов'язаних понять (класів, об'єктів) у будь-якій галузі знань або діяльності людини, що використовується як засіб для встановлення зв'язків між цими поняттями та класами об'єктів [272, с. 46] Тому критерії саме правової класифікації повинні відповідати таким вимогам: мати у своїй основі постійні, фундаментальні, а не тимчасові та випадкові фактори; бути більш-менш визначеними ознаками-критеріями; мати сталий об'єктивний характер; вирізняти основний, домінуючий критерій у разі, коли в основу класифікації правових систем покладено не одну, а кілька ознак критеріїв [589, с. 142].

Як зауважує Г. С. Беляєва, класифікація правових режимів безсумнівно має важливе значення не тільки для впорядкування відповідної системи правового регулювання, а й дозволяє систематизувати весь обсяг матеріалу, що класифікується, і тим самим уникнути однобічності їх наукового тлумачення.

І головне, як влучно зауважує С. С. Алексєєв, «класифікація дає можливість при визначенні її критеріїв виявити нові риси, якісні особливості цих явищ» [49, с. 88].

Необхідно зауважити, що класифікація є способом виявлення істотних якостей підрозділів системи, від яких залежать інші похідні від них ознаки кожного з елементів підрозділу [287, с. 61]. Класифікація, з позицій практики, має важливе значення як для підтвердження, так і виявлення нових властивостей трудо-правових режимів. На жаль, в науці трудового права не досліджувалася проблема правового режиму, а відтак і не піддавалася аналізу його класифікація.

Зважаючи на те, що правові режими в трудовому праві не складають собою певної чіткої системи, а їх ідентифікація є ускладненою різними об'єктивними та суб'єктивними чинниками, вважаємо, що цей стан правового закріплення правових режимів у трудовому праві є невідповідним та таким, що не сприяє правовій визначеності означених правових режимів, їх теоретичному осмисленню та практичному застосуванню. Саме тому, необхідним є виокремлення видів правових режимів у трудовому праві та їх класифікація [72, с. 107].

На необхідності класифікації правових режимів загалом звертає увагу, зокрема, і Є. О. Березіна, вказуючи на те, що «при своїй зовнішній простоті та абстрактності, класифікація правових режимів може бути орієнтиром для правового регулювання суспільних відносин як при правоформуванні та правотворчості, так і при реалізації та застосуванні права з урахуванням особливостей суб'єктного, об'єктного, змістовного, функціонального, інструментального та іншого характеру окремих видів правових режимів. На думку Б. М. Бахраха, «не існує такого спеціального правового режиму, який можна б було із стовідсотковою гарантією віднести до однієї галузі права» [253, с. 173].

Якщо брати законодавчий рівень класифікації правових режимів, то можна констатувати, що законодавець предметно не проводить вказаного розмежування, згадуючи правові режими лише за їх об'єктами. Проте, не дивлячись на цю обставину, все ж таки шляхом аналізу різних рівнів правових актів можна здійснити таку класифікацію, тим паче, що в юридичній літературі виділяються два підходи до класифікації правових режимів: «нормативний, який вироблений законодавчою

практикою, і науковий» [49, с. 88]. При цьому зауважується, що науковий підхід такої класифікації має умовний характер і не має практичного значення. Ми ж, навпаки, покажемо, що правильно визначений вид правового режиму на практиці ефективніше впливає на суспільні відносини у сфері праці. Як зауважує Є. А. Березіна, «при вмілому використанні знань про класифікацію та особливості окремих складових різних правових режимів суб'єкти правотворчості можуть в більшій мірі ефективно регулювати суспільні відносини за допомогою правових норм, а правозастосовувачі – ефективніше здійснювати їх реалізацію, оскільки їм стає зрозумілою логіка права, взаємозв'язок видів функцій права, правових норм, способів і типів правового регулювання, способів реалізації права всередині окремих правових режимів» [52, с. 13-14]. У протилежному випадку постає просте логічне питання, в чому тоді сенс таких класифікацій, які не несуть ніякої пізнавальної значущості?

В окресленому контексті варто звернути увагу на те, що в теорії права вченими вже зверталась увага на питання потреби виокремлення видів правових режимів у тих чи інших галузях права, а також на проблему їх класифікації. Проблема класифікації правових режимів заснована на багаторівневому характері цього процесу. З вказаних позицій щодо правових засобів в цілому радянський теоретик права С. С. Алексєєв зауважував, що необхідно переслідувати не тільки виключно систематизаційну мету, але також постаратися «втягнути в поле зору дослідника весь обсяг класифікованого матеріалу, охопити великий діапазон досліджуваних об'єктів і, отже, уникнути однобічності їх наукової інтерпретації» [18, с. 16]. Зважаючи на співвідношення способів правового регулювання, вчений поділяв правові режими на первинні та вторинні. При цьому, якщо первинні правові режими відображають співвідношення способів регулювання у певній частині соціального життя, то вторинні правові режими виражають модифікацію первинних режимів, «ускладнюючи» їх правилами про певні переваги, додаткові права чи обмеження осіб, на які поширює свою дію цей режим [16, с. 190]. Окрім того, первинний правовий режим за допомогою використання техніко-юридичного

прийому виключення, на думку І. О. Соколової, може бути як загальнодозвільним, так і спеціальнодозвільним [572, с. 11].

М. П. Кучерявенко у своїй монографічній праці поряд з первинними режимами, виділяє і характеризує вторинні податково-правові режими наступним чином: податково-правові режими є різновидом первинних, що скореговані з урахуванням пільг, звільнень у сфері оподаткування та формуються з урахуванням додаткових прав чи обов'язків; – уточнюють первинні податково-правові режими відповідно до певного виду платника (юридичні й фізичні особи та ін.) і конкретного типу податків (непрямі, прибуткові, майнові тощо), але на рівні вторинних податкових режимів певні законодавчі приписи, що стосуються конкретних платників, набувають характеру додаткових суб'єктивних прав або обов'язків; – у межах вторинних податково-правових режимів система заборон, дозволів і зобов'язань трансформується у відповідні права та обов'язки уповноважених і зобов'язаних суб'єктів [6, с. 24].

Отже, правові режими, залежно від характеру способів правового регулювання, їх співвідношення (поєднання) між собою поділяються на первинні або основні і вторинні, допоміжні. Стосовно видів режимів трудового права ми будемо апелювати поняттями «основні» і «допоміжні» режими, оскільки це більшою мірою відповідає суті самої галузі трудового права. Основні режими – це ті, які вміщуються, концентруються в одному із способів правового регулювання трудових відносин і таким чином сприяють визначенню, спрямованості правового регулювання трудових відносин в цілому. Допоміжні режими – це ті, які шляхом співвідношення чи поєднання відповідних способів правового регулювання, забезпечують специфіку діяльності підприємства, установи, організації, здійснення трудової діяльності сторін трудових відносин. Така класифікація має нормативний характер. Наприклад, Закон України «Про оплату праці» закріплює два способи правового регулювання оплати праці: державний і договірний. Так, якщо йдеться про оплату праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств,

заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників застосовується основний правовий режим, який концентрує свою дію у державному способі правового регулювання.

Якщо ж йдеться про організацію оплати праці на підприємствах, тобто питань щодо форм і систем оплати праці, норм праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, то застосовується допоміжний відносно державного регулювання правовий режим, який концентрує свою дію у договірному способі правового регулювання. Разом з тим, завдяки галузевим принципам правового регулювання, зокрема, принципу соціального партнерства, співвідношення державного і договірного регулювання трудових відносин, ці режими можуть комбінуватися у відповідних способах правового регулювання трудових відносин шляхом співвідношення чи поєднання.

Іншими словами, від характеру способів правового регулювання залежить відповідний вид правового режиму: основний чи допоміжний. Враховуючи форму власності юридичної особи, правовий статус суб'єктів трудових відносин – працівника і роботодавця, зважаючи на те, що працівник є слабшою у економічному розумінні стороною трудового договору, порівняно з роботодавцем, необхідно орієнтуватися на договірні начала, які, вмонтовуючись як в основний, так і в допоміжний режими свідчать про відповідний клімат трудових зв'язків на підприємстві, які виражаються у режимі робочого часу, часу відпочинку, оплаті праці, пільгах, гарантіях, дисципліни праці тощо. Саме вказані критерії дають реальну картину щодо правового життя на підприємстві, установі, організації. Це є важливим, насамперед, для забезпечення внутрішнього розпорядку, дисципліни праці та встановлення відповідальності.

Законодавець якраз і покликаний «налаштувати» правові засоби на конкретний режим роботи, створювати для тих чи інших станів специфічний юридичний клімат. При зміні відповідного становища повинні змінюватися і відповідні правові режими [428, с. 12]. Іноді ж, навпаки, відповідний вид правового

режиму має сприяти зміні відповідних загальних правил, застосовуючи виключення із загального правила. Так, при проведенні звільнення роботодавець вправі в межах однорідних професій і посад провести перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, з його згоди на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника [464].

Режими, для яких характерним є вплив на однорідну сферу суспільних відносин у сфері праці, класифікуються відповідно до правових засобів, утворюючи при цьому багаторівневий поділ, що пов'язується з переходом від родових об'єктів до видових, які, об'єднуючись в єдину систему, утворюють єдиний галузевий режим, що характеризує специфіку трудового права як галузі.

Оскільки трудове право як галузь права є поєднанням приватних і публічних елементів, то ця його особливість відобразилась і на класифікації видів трудово-правового режиму. Відтак залежно від критерію інтересу, який задовольняється, весь масив правових режимів у сфері найманої праці можна поділити на такі види як правові режими у сфері приватного права та правові режими у сфері публічного права. Така класифікація обумовлена тим, що в сучасний період для правового регулювання трудових відносин характерне поєднання державних і договірних способів правового регулювання з метою пошуку оптимального балансу між соціальною і виробничою сферою і задоволення на цій основі, з одного боку, приватних інтересів працівника і роботодавця, з другого – публічного інтересу держави. Це дасть можливість запроваджувати ефективні юридичні режими в правове регулювання суспільних відносин у сфері праці. Окрім того, державне регулювання буде слугувати створенню стабільних юридичних режимів, за допомогою яких досягатиметься забезпечення як приватних інтересів та самостійності господарюючих суб'єктів, так і публічних інтересів.

Досліджуючи правовий режим публічного права, О. Маковська прийшла до висновку, що правові режими як приватного, так і публічного права різняться між собою за різними критеріями: 1) залежно від предмета регулювання; 2) залежно від юридичної природи (матеріальні, процесуальні); 3) за змістом; 4) за суб'єктами

(режим особи без громадянства, біженців); 5) функцією права; 6) за рівнем законодавчих актів, у яких вони регламентовані (загальнодержавні, регіональні, локальні); 7) залежно від сфери користування (*застосування* – вид. мною Л. В.). Під правовим режимом приватного права О. Маковська розуміє певний порядок правового регулювання, який забезпечується через особливе поєднання залучених для його здійснення способів, методів і типів правового регулювання. Правові режими приватного права створюють певний ступінь гнучкості й адекватності юридичній формі, надають їй змогу більш чітко визначати відмінність соціальних зв'язків, точно реагувати й урахувати особливості різних суб'єктів та об'єктів, інших факторів, що є складовою сфери дії права. Правовий режим публічного права, на думку дослідниці, – це закріплене нормами адміністративного права особливе поєднання юридичних засобів, за допомогою яких здійснюється вплив на відносини, що виникають у результаті владної виконавчо-розпорядчої діяльності держави у формі публічної адміністрації щодо виконання покладених на них законом зобов'язань з метою забезпечення публічного інтересу в публічному (державному) управлінні. Для правового режиму публічного права характерним є регулювання відносин розпорядженнями імперативного характеру, що не можуть бути змінені ніякою приватною волею окремої особи. У відносинах публічно-правового характеру все підпорядковано волі державної влади; у регулюванні таких відносин застосовується метод влади й підпорядкування [306, с. 39].

Як бачимо, в першому випадку під правовим режимом приватного права автор розуміє певний порядок правового регулювання, а в другому випадку – під публічним режимом, розуміється особливе поєднання юридичних засобів, що закріплене в нормах адміністративного права. Постає питання, чи коректно визначати один режим через порядок, інший через засоби? Адже в основі і приватно-правового, і публічно-правового режиму закладені засоби (способи), основою яких є норми права державного чи договірної рівня. Метою і одного, і другого режиму є забезпечення порядку правового регулювання.

Як цілісну систему регулятивного впливу, яка створює загальнодозвільний тип регулювання майнових та особистих немайнових відносин, заснованих на

юридичній рівності, вільному волевиявленні, майновій самостійності їх учасників, забезпечує можливість самовизначення і власних активних дій, спрямованих на виникнення та здійснення суб'єктивних прав і обов'язків у межах, установлених договором чи законом, з метою досягнення певних приватних цілей та інтересів визначає правовий режим сфери приватного права І. Соколова [574, с. 26]. При цьому автор при визначенні режиму сфери приватного права акцентує увагу на загальнодозвільному типі регулювання, здійсненні суб'єктивних прав і обов'язків у межах, установлених договором чи законом. Проте і в межах загальнодозвільного типу (способу) регулювання встановлюються певні обмеження та заборони на рівні закону і на рівні договору з метою захисту приватних інтересів. Це також характеризує сутність режиму сфери приватного права.

Акцентуючи увагу на низці особливостей правових режимів сфери приватного і публічного права, О. С. Родіонов, посилаючись на Ю. А. Тихомирова, відзначає, що якщо йдеться про публічно-правову сферу, то «маються на увазі нормальні фіксовані режими функціонування державних та інших інститутів, що дозволяють успішно вирішувати стратегічні і тактичні завдання і просуватися за висхідною від кордону до кордону» [609, с. 251]. У приватному праві завдання правового режиму не визначаються так глобально і орієнтовані на приватні ситуації, пов'язані з порівняно вузькою сферою регулювання [520, с. 109-110]. О. С. Родіонов зауважує, що можливість чіткого виділення конкретного правового режиму або пряма вказівка на його присутність мають місце, як правило, в галузях публічного права. Вони об'єднані імперативним методом правового регулювання відповідних суспільних відносин. У таких галузях правовий режим не залишає суб'єкту права свободи вибору поведінки, хоча в деяких випадках диспозитивність права може проявитися у наданні учаснику правового режиму права самостійно визначати своє місце в цьому правовідношенні із вичерпного і досить вузького переліку можливих статусів [520, с. 79-80].

Разом з тим зауважимо, що зміщення акцентів з централізованого до децентралізованого регулювання дає можливість чіткого виділення конкретного правового режиму не тільки у галузях публічного права, а й в галузях приватного права, з тією лиш різницею, що такі режими об'єднані диспозитивним (договірним)

способом (методом) правового регулювання відповідних суспільних відносин. У галузях приватного права правовий режим навпаки залишає суб'єкту права на автономію, свободу вибору поведінки. Оскільки чисто приватних і публічних галузей права немає, то такі правові режими поєднують свою комбінацію, співвідносяться між собою шляхом впливу на відповідні суспільні відносини. Як підкреслює Н. В. Коваленко, публічно-правові й приватно-правові режими можливо тлумачити через множину основних конструкцій юридичного впливу й захисту. Проте, зауважує вчена, варто зробити акцент на неможливості повністю поділити право на публічне й приватне. Галузі приватного права нерідко притаманні складові частини публічного права й навпаки [238, с. 263].

Необхідно відзначити, що як приватно-правовий, так і публічно-правовий режими є взаємопов'язаними між собою. Приватно-правовий режим не існує без публічно-правового і навпаки. Як слушно підкреслює О. Д. Крупчан, публічне і приватне право, не дивлячись на перший погляд щодо їхньої різноплановості, утворюють діалектичну єдність, вони «мають сенс тільки у поєднанні – як приватне право ніщо без публічного, так і навпаки» [267, с. 5-11]. Об'єктивною передумовою такої єдності засад «приватності» й «публічності» у державно-юридичному праві є така їхня загальна фундаментальна властивість, як соціальність. Саме вона лежить в основі їхньої взаємної «системності» та дозволяє піддавати їх закріпленню, регулюванню й контролю за допомогою певних соціальних важелів, інструментів [502, с. 28].

У трудовому праві як приватно-правовий, так і публічно-правовий режими діють в поєднанні та певному співвідношенні. Публічно-правовий режим зумовлений соціальним характером трудового права як галузі, покликаної забезпечити соціальні гарантії суб'єктів трудових відносин та встановити спеціальний правовий режим для окремих соціально незахищених категорій працівників. Приватно-правовий режим забезпечує і повинен надалі забезпечувати широке коло можливостей, завдяки яким «суб'єкти трудових відносин встановлювали б ті нормативні правила поведінки, які, на їх погляд, відображали б їх соціальні інтереси і були економічно обґрунтованими». Приватно-правовий режим зазвичай ґрунтується на публічно-правовому режимі і є деякою мірою його продовженням.

Досліджуючи адміністративно-правові режими в Україні, В. Я. Настюк та В. В. Белевцева зауважили, що саме функції й ніщо інше є визначальною характеристикою для здійснення класифікації адміністративно-правових режимів. Зазначене підтверджується й встановленим режимом порядком, що накладається на функції цієї системи і здобуває в ній конкретне місце та цільове призначення. Більше того, у конкретних системах установлений режимом порядок, продовжують вчені, може реалізовуватися множинними структурними підрозділами, де він може трансформуватися в їх власні функції, тому певний адміністративно-правовий режим може бути пізнаний у конкретній системі лише на рівні оцінки її функціонування в цілому [360, с. 43].

З точки зору трудового права розкривати його сутність та призначення як галузі доцільно не тільки через особливості норм трудового права, метод, функції, принципи правового регулювання, а й через режими галузі, які мають соціальну спрямованість. Саме з цих позицій залежно від функцій трудового права, доцільно виділити соціально-правовий режим, який поєднуючись з усіма іншими видами правових режимів, зокрема, з приватно-правовим і публічно-правовим режимом, охоплює всі інститути трудового права, забезпечує диференціацію правового регулювання трудових відносин, принцип рівності, принцип свободи праці, заборону дискримінації тощо.

Соціально-правовий режим своєю чергою поділяється на обмежуючий та стимулюючий. Саме ці режими є домінуючими у трудовому праві як галузі, об'єктивно і закономірно впливають із самої природи суспільних відносин у сфері застосування найманої праці, потреби в праці та її носія – людини-праці. У зв'язку з цим держава у формуванні нової моделі правового регулювання соціально-трудова відносин має виконувати функцію розмежування і забезпечення інтересів працівників і роботодавців, дотримуючись принципу соціальної справедливості. При цьому варто пам'ятати, що Верховна Рада України від імені українського народу – громадян України всіх національностей, піклуючись про зміцнення громадянської злагоди на землі України, дбаючи про забезпечення прав і свобод людини та гідних умов її життя, в Основному Законі закріпила зміст і спрямованість

діяльності держави. Ця діяльність держави чітко сформульована у трьох головних принципах: утвердження і забезпечення прав і свобод людини; виконання гарантій забезпечення прав і свобод людини; відповідальності держави перед людиною за свою діяльність [485, с. 50]. Як зауважує О. Л. Лотоцька, соціальному призначенню трудового права належить майбутнє, оскільки головне призначення держави в демократичному суспільстві – це турбота та забезпечення соціального здоров'я всього суспільства і його членів [297, с. 59].

Трудовому праву, як і будь-якій іншій галузі права, властиві специфічні режими правового впливу, які визначаються особливостями галузі права, її призначенням, метою, завданнями, функціями. На вибір виду трудо-правового режиму впливає також правова, соціальна політика держави, яка є складовою законодавчої політики та «залежить від техніко-юридичних особливостей конструкції законодавчого акту» [646, с. 319].

Якщо докладніше розглянути ... дозволи і заборони, то виявиться, що фундамент відповідних режимів становлять не просто дозволи і заборони, а загальні дозволи і загальні заборони, а ще точніше – типи правового регулювання, що базуються на них. Відповідно, правові режими поряд з виділенням режимів зобов'язуючого профілю можуть бути поділені на загальнодозвільні і спеціальнодозвільні [27, с. 374]. Отже, залежно від типу правового регулювання правові режими можуть бути класифіковані на два види: загальнодозвільні і спеціальнодозвільні. Принагідно виникає питання: завдяки чому виокремлюються поряд з загальнодозвільними спеціальнодозвільні режими? Відповідь ми отримаємо у С. С. Алексєєва: «тому що вони знаходяться у самих юридичних витоків відповідного комплексу правових засобів, є ніби, їх стрижнем, з юридичної точки зору визначають їх. А таку функцію можуть виконувати лише загальні дозволи і загальні заборони, які, виражаючись у правовому матеріалі і «обростаючи» іншими правовими засобами, в тому числі обмежувочими умовами і виключеннями, виступають у вигляді відповідних типів правового регулювання» [27, с. 374].

На тих же підставах класифікують правові режими на загальнодозвільні та спеціальнодозвільні і інші вчені [659, с. 92; 306, с. 39-40]. При цьому, як зауважує Е.

Ф. Шамсумова, правові режими загальнодозвільного профілю характеризують галузі права, оскільки побудовані переважно (тому що в чистому вигляді методи правового регулювання не проявляються) на диспозитивних (децентралізованих) засадах, тобто на рівності сторін. Правовий режим загальнодозвільного профілю, виражаючись в нормативно-правових актах у вигляді завершеної логічно відпрацьованої моделі, настільки феноменальний, що є показником досконалості правотворчості і прикладом високої законодавчої культури [659, с. 92]. Оскільки вказана класифікація є закономірною, то сказане має певне підґрунтя. Наприклад, підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено ч. 1 ст. 50 КЗпП України: скорочена тривалість робочого часу встановлюється: 1) для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень; 2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, – не більш як 36 годин на тиждень. Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю (ст. 50 КЗпП України); встановлення неповного робочого часу (ст. 56 КЗпП України); оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може проводитися за результатами індивідуальних і колективних робіт (ст. 97 КЗпП України); за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює (ст. 188 КЗпП України) [240].

Як бачимо, загальнодозвільний правовий режим, залежно від характеру норми, може бути втілений як в державному, так і договірному способі правового

регулювання трудових відносин, забезпечуючи з юридичного боку вільну поведінку суб'єктів трудових відносин з метою реалізації їх власних інтересів. Межі цієї поведінки в процесі прийняття на роботу і в процесі трудової діяльності визначаються трудовим законодавством у текстах нормативних актів. Як зауважує Е. Ф. Шамсумова, межі дозволеного визначаються законодавством у вигляді прямо або вичерпно встановлених в текстах нормативних актів винятків (обмежень, заборон, зобов'язань) із загального правила. Можна погодитися з думкою Е. Ф. Шамсумової про те, що зовнішня (нормативна) об'єктивізація загальнодозвільного правового регулювання виражається не в ньому самому, а в його протилежностях – заборонах, обмеженнях [659, с. 93]. У зв'язку з цим, в основу загальнодозвільного режиму закладено принцип – «дозволено все, що прямо не заборонено законом». Для правового режиму дозвільного профілю характерним є те, що суб'єкти володіють тільки тими правами, які прямо закріплені в законі. В основі спеціальнодозвільного режиму покладено принцип – «заборонено все, крім дозволеного» [306, с. 40].

Основна ідея правових режимів дозвільного профілю – це точне, чітке, конкретне встановлення кола суб'єктивних прав їх носіїв. Саме тут важливо відзначити головну закономірність: загальному дозволу обов'язково відповідають конкретні, визначені законодавцем заборони. На противагу загальнодозвільному, у спеціальнодозвільному режимі загальним заборонам відповідають конкретно визначені законодавцем дозволи. Наприклад, для працівників устанавлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленної тривалості робочого тижня (ст. 50 і ст. 51 КЗпП). На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним

днем (ст. 52 КЗпП України). Робота осіб з інвалідністю у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ст. 177 КЗпП України); жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою (ст. 177 КЗпП України) [240].

Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ст. 177 КЗпП України та ст. 63 КЗпП України) [240]; колективним договором, а якщо договір не укладався – актом роботодавця, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації – з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці (ст. 6 Закону); колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 % нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників (ст. 23 Закону) [456]. На наведених прикладах бачимо, що на фоні загальнодозвільних режимів спеціальнодозвільні режими виражаються у вигляді обмежуючих. Обсяг трудових прав працівника є показником ступеня обмеження самого дозволу, показником того, наскільки спеціальнодозвільний режим є обмеженим. Разом з тим, спеціальнодозвільні режими можуть мати характер стимулюючих відносно деяких категорій працівників. Наприклад, неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України (ст. 187 КЗпП України) [240].

Сфера застосування трудо-правових режимів є широкою. У зв'язку з цим вся галузь трудового права є режимно-організаційною. Режимна організація праці, що знаходить своє відображення в сукупності певних видів трудо-правових режимів, є

найбільш вдалим підґрунтям для вивчення норм особливої частини трудового права, оскільки дає більш точне практичне уявлення про регулятивне значення галузі трудового права і сфери її застосування, правового статусу суб'єктів трудових відносин, відповідних об'єктів. З цих позицій трудо-правові режими можна класифікувати на загальні та спеціальні режими.

Загальні режими лежать в основі всієї системи організації і управління праці, розраховані на повсякденну трудову діяльність (режими охорони праці, режим свободи праці, режими щодо прогнозування зайнятості і працевлаштування населення, дозвільна система щодо працевлаштування іноземних громадян, режим мінімальної оплати праці тощо). Як ми вже відзначили вище, сфера застосування трудо-правових режимів є широкою. Це означає, що все трудове право як галузь права є режимним. Адже, як підкреслює В. В. Волинець, трудове право регулює трудові та пов'язані з ними правовідносини, змістом яких є процес праці, а не кінцевий результат [124, с. 30]. Так, внутрішній трудовий розпорядок, об'єктом якого є дисципліна праці, носить складний, комплексний характер, адже дисципліна праці не вичерпується належним виконанням якогось одного обов'язку. Вона завжди стосується сукупності норм, правил, стандартів, яких необхідно дотримуватись в інтересах високоякісного функціонування усього суспільного виробництва [408, с. 135], тому з цих позицій можна сказати, що внутрішній трудовий розпорядок є забезпеченням загального режиму роботи на підприємстві.

Важливими елементами внутрішнього трудового розпорядку є створення належних умов праці та режиму праці та відпочинку. Як зауважує Д. С. Підкопай, підтримка працездатності на оптимальному рівні – основна мета раціонального режиму праці та відпочинку, тобто встановлюваного для кожного виду робіт порядку чергування періодів роботи і відпочинку та їх тривалості. При цьому режим праці і відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у цього роботодавця, є обов'язковою умовою трудового договору [408, с. 135]. У рамках загального режиму праці розрізняються й інші підвиди режимів. Так, в юридичній літературі режим робочого часу розрізняється за: сферою дії – загальні, звичайні, спеціальні; тривалістю календарного періоду, на який вони розраховані –

внутрішньозмінні, тижневі, річні; структурою робочих і неробочих періодів – зміні й незмінні, з постійними і змінними вихідними днями та ін.; суб'єктом трудових правовідносин – підлітки, жінки-працівниці, які мають дітей тощо; г) характером впливу на нормальний робочий час – скорочена й нескорочена норма робочих годин; строками дії – тимчасові й постійні; відповідністю вимогам законодавства – правомірні й незаконні [353, с. 94].

Загальний режим праці, «якість і ступінь правопорядкованості суспільного життя багато в чому визначають загальне «здоров'я» всього суспільства і його індивідів. В умовах стабільного правопорядку ефективно функціонує економіка, досягається гармонія в діях законодавчої, виконавчої й судової гілок влади, реально гарантується вільний розвиток людини, максимально задовольняються її матеріальні і духовні потреби» [121, с. 19]. Що стосується спеціального режиму, то можна частково погодитися з думкою О. Маковської про те, що спеціальний правовий режим «встановлюється стосовно конкретного кола об'єктів або сфери їх діяльності й відрізняється від загального режиму пільговою або обмежувальною спрямованістю регулювання, що зумовлена публічним інтересом, який виявляється в усіх елементах його механізму, зокрема через гарантії, пільги, форми державної підтримки, обмеження, заборони й додаткові підстави юридичної відповідальності» [306, с. 40]. Разом з тим, загальний режим, який містить загальні дозволи і заборони, також встановлює певні винятки у вигляді пільг, обмежень щодо конкретних суб'єктів, об'єктів, адже відносно такого режиму також діє принцип: «дозволено все, що не заборонено законом».

Стосовно трудового права як галузі права спеціальні режими є різновидом соціального режиму та пов'язані з виділенням тих специфічних властивостей, що характерні власне для трудового права як галузі, його соціального спрямування. Вказані види правового режиму можуть бути обумовлені: професійними особливостями суб'єкта-носія, головним чином, правовий режим: а) праці шахтарів (осіб, що видобувають вугілля, залізну руду, руди кольорових і рідкісних металів, марганцеві, уранові, магнієві та озокеритні руди, окремих працівників шахтобудівних підприємств тощо); б) праці педагогічних та наукових працівників; в) праці

працівників, котрих направляють у дипломатичні представництва та консульські установи України за кордоном; г) праці працівників релігійних організацій; г) правовий режим праці професійних спортсменів та тренерів; особливостями зайнятості суб'єкта-носія, зокрема, правовий режим: а) неповного робочого часу; б) надомної роботи; в) дистанційної роботи; г) запозиченої праці (на сьогодні цей режим ще формується); г) періодичної (сезонної) зайнятості; д) сумісництва тощо; психофізіологічними особливостями суб'єкта-носія, тобто, природними властивостями людини, які мають важливе юридичне значення з огляду на державну політику захисту дитинства, материнства, гуманізму, головним чином, правовий режим: а) праці молоді; б) праці жінок; в) праці вагітних жінок; г) праці осіб з інвалідністю та роботи осіб зі зниженою працездатністю тощо; особливостями правового статусу суб'єкта-носія, що мають юридичне значення для сфери трудового права, зокрема, правовий режим: а) праці мігрантів; б) праці осіб без громадянства в) праці іноземців; обумовлені особливостями публічного статусу суб'єкта-носія, зокрема, правовий режим: а) праці державних службовців; б) праці працівників патронатної служби тощо [72, с. 109-110]; обумовлені виконанням роботи із підвищеним ризиком для здоров'я працівника (охоплюють працю на важких роботах, на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними та геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я).

Залежно від юридичних властивостей порядку впливу на сферу праці, можна виокремити ординарні й екстраординарні правові режими у трудовому праві. Поділ правових режимів на ординарні та екстраординарні відомий теорії адміністративного права. Зокрема, на думку українського адміністративіста В. В. Гостева, під екстраординарним правовим режимом варто розуміти «особливі правові режими життєдіяльності населення, здійснення господарської та іншої діяльності організаціями, а також функціонування органів державної влади та місцевого самоврядування на території, де виникла загроза безпеці та яка була визнана зоною надзвичайної ситуації, зоною озброєного конфлікту або зоною воєнних дій» [160, с. 177]. Екстраординарний (спеціальний) правовий режим

встановлюється залежно від особливих умов, які мають місце в державі, а саме – надзвичайних умов, які зумовлюються чинниками, що є невідконтрольними офіційним органам виконавчої влади та які є загрозовими для безпеки чи нормального функціонування, існування держави, суспільства та людини. До основних надзвичайних умов, на думку Т. А. Занфірової, можна віднести надзвичайні умови, що обумовлені антропним впливом, а саме воєнний стан [205, с. 211]. Проте необхідно зауважити, що потреба у запровадженні екстраординарного правового режиму виникає не лише в межах адміністративного права та інших галузей публічного права. Аналізуючи чинний Кодекс законів про працю, можемо помітити, що в ньому містяться норми, котрими передбачаються загальні та особливі порядки правового впливу на суспільні відносини у сфері праці. На нашу думку, це є цілком закономірним, адже практично у кожній зоні надзвичайної ситуації, зоні озброєного конфлікту чи зоні воєнних дій мають місце суспільні відносини з приводу праці, порядок регулювання яких об'єктивно має враховувати відповідні умови здійснення суб'єктами трудового права власних прав і обов'язків [72, с. 109]. Так, правовий режим воєнного стану, зауважує Т. А. Занфірова, передбачає запровадження трудової повинності, що за своєю сутністю є примусовою працею, оскільки відповідає критеріям примусу (особа, яку примушують працювати, не має можливості відмовитись від такої роботи у тому разі, якщо вона належить до групи осіб, представників яких можна примушувати до виконання суспільно корисних робіт в означених умовах), однак, продовжує вчена, не вважається такою, так як Конституція України прямо вказує на те, що цю повинність не можна вважати примусом. Досліджуючи принцип свободи праці, вчена приходить до висновку, що правовий режим надзвичайного стану має низку паралелей з воєнним станом (зокрема також передбачає запровадження трудової повинності). Його вплив на принцип свободи праці та характер свободи праці протягом усього строку дії (вводиться на строк не більш як 30 діб і не більш як 60 діб в окремих місцевостях) є більш м'яким: в таких умовах не всі працівники матимуть змогу знаходитись на роботі, а ті, що шукають роботу, зможуть знайти роботу, якщо Президент, наприклад, обмежить режим в'їзду і виїзду чи введе обмеження свободи

пересування територією, де вводиться надзвичайний стан (проте працівники можуть виконувати роботу дистанційно наскільки це можливо); за цих умов працівника можуть перевести на роботу, не обумовлену трудовим договором. Дія правових режимів воєнного та надзвичайного стану, що передбачають трудову повинність, вказує на те, що так званий «громадський обов'язок» переважає своєю значимістю індивідуальними інтересами особистості, позаяк стосується тією чи іншою мірою не лише цієї особистості, але й суспільства та держави. Проте вказана «пріоритетність» громадського обов'язку є умовною у зв'язку із тим, що для його виконання направляються не усі особи, а лише ті, що працюють, і не всі з них, а лише ті, хто за станом здоров'я можуть виконувати відповідну роботу, тобто ті, що є цільовим трудовим ресурсом [205, с. 211]. Певним квазівоєнним станом є правовий режим проведення антитерористичних операцій в державі чи окремому її регіоні [205, с. 211].

Як бачимо, загальною метою і головним призначенням екстраординарних правових режимів в умовах військового та надзвичайного стану є створення правових бар'єрів і організаційних заходів, що їх забезпечують, які б серйозно перешкождали, а в низці випадків і зовсім виключали загрози суспільній безпеці. На жаль, на сьогодні загрози суспільній безпеці, на наш погляд, проявляються в більш широкому спектрі об'єктів життєдіяльності особистості, суспільства і держави. Тому будь-які загрози національним інтересам, а саме інтересам особистості, суспільства і держави породжують необхідність вироблення не тільки заходів захисту, але й відповідного стратегічного режиму їх реалізації, оскільки вказані загрози стосуються і соціально-економічної сфери, серед якої виступає і реалізація права на працю. Саме з цих позицій чинне трудове законодавство, а саме ст. 119 КЗпП України, встановлює певні гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків [240]. У зазначеній нормі Кодексу законодавець встановлює правило, відповідно до якого на час виконання державних або громадських обов'язків (якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час) працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. При цьому працівникам, котрі залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий

обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів. За визначеними у ч. 3 зазначеної статті КЗпП України категоріями працівників під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, у яких вони працювали на час призову. Окрім того, ч ч. 3 і 5, 6 ст. 119 Кодексу врегульовується питання виплати грошового забезпечення відповідними категоріям працівників [72, с. 109]. Як бачимо, вказані юридичні засоби-стимули носять гарантований характер, що, своєю чергою, дозволяє виконувати суб'єктам покладені на них юридичні обов'язки.

Говорячи про подальшу класифікацію правових режимів у трудовому праві, необхідно також підкреслити, що за територіальним критерієм режими поділяються на генеральні, галузеві, територіальні, локальні.

Генеральний правовий режим забезпечує правовий клімат для укладення угод на національному рівні та під час розроблення та укладення галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів з метою недопущення дискримінації у сфері трудових відносин.

Галузевий правовий режим охоплює більшість підприємств і працівників відповідної галузі. Галузевий правовий режим забезпечує загальні умови оплати праці, різного роду доплат, надбавок до тарифних ставок чи посадових окладів, трудові гарантії і пільги працівників галузі. Як зауважує Н. М. Клименчук, галузеві угоди, гармонізуючи інтереси працівників і роботодавців через задоволення їх потреб, повинні закріплювати стимулюючі норми, зокрема, щодо заохочення за трудові досягнення трудящих з боку роботодавців, а для роботодавців за розвиток галузі та сприяння добробуту населення від держави [236, с. 473]. Наведене стосується і галузевого правового режиму.

Територіальний правовий режим – це режим, що допомагає забезпечити динаміку трудових відносин зокрема і динамізм трудового права загалом та слугує забезпеченню диференціації правового регулювання соціально-трудова відносин. Територіальний режим дає змогу забезпечити і врахувати географічні, територіальні

особливості, особливості соціально-економічного розвитку відповідної території, фінансової спроможності регіону, оплати праці працівників окремих регіонів (територій), реагувати на зміну соціально-трудових відносин в регіоні тощо.

Локальний правовий режим забезпечує внутрішній трудовий розпорядок, організацію і управління праці в рамках підприємства, установи, організації. Можна сказати, що поява локального правового режиму збігається із зародженням трудового права як галузі права, коли на окремих підприємствах, організаціях затверджувалися правила внутрішнього розпорядку, що в результаті стали прототипом локальних правових актів та встановлення локального правового режиму. Локальний правовий режим повинен забезпечувати рівень трудових прав і гарантій для працівників, сприятливих умов праці, сприятливий соціальний клімат, матеріальне і моральне стимулювання. Встановлення локального правового режиму може мати свою специфіку, порівняно з іншими підприємствами, організаціями. Це може проявлятися у встановленні характеру, умов праці, правового статусу працівника у процесі трудової діяльності у бік обмежуючих чи, навпаки, стимулюючих правових режимів. Оскільки локальний правовий режим, як і інші правові режими, має соціальну спрямованість, то, відповідно, він також забезпечує, як і інші види правових режимів, диференціацію правового регулювання трудових відносин та пом'якшення негативних наслідків ринкових відносин. Наприклад, перехід на неповний режим робочого часу при ймовірності скорочення чисельності і штату працівників. Загалом, як зауважує О. М. Ярошенко, на рівні окремої організації можуть обговорюватися й вирішуватися соціально-трудова питання, у вирішенні яких зацікавлений трудовий колектив певної організації [693, с. 189]. Це все повинен забезпечувати локальний правовий режим.

Запровадження локального правового режиму визначається залежно від ситуації, у кожному конкретному випадку роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом. Локальний правовий режим, що запроваджується на підприємстві, може мати свої різновиди відповідно до об'єктів, статусу суб'єктів трудових відносин тощо. Локальний правовий режим повинен відповідати змісту договірних актів, що приймаються в межах підприємства, установи та трудовому

законодавству в цілому, актам соціального партнерства вищого рівня, порівняно з підприємством, організацією. І основне – локальний правовий режим повинен забезпечувати рівень трудових прав працівників на підприємстві, організації.

Варто зазначити, що законодавство передбачає загальні вимоги до таких багаторівневих видів режимів: – повинні відповідати Основному Закону України, нормам КЗпП України та іншим законам; – повинні забезпечувати рівень трудових прав і гарантій працівникам, що передбачений загальним трудо-правовим режимом; – галузевий, територіальний, локальний види режимів не повинні забезпечувати ті умови, що погіршують становище працівників, порівняно з трудовим законодавством, угодами вищого рівня. Режим, що забезпечує умови, які погіршують становище працівників не повинен застосовуватися. Наведене правило слугує законодавчою основою для побудови багаторівневих видів режимів.

Галузеві, територіальні і локальні правові режими завжди несуть в своєму змісті дух генерального режиму – національного (державного) рівня, а також галузевих принципів трудового права, а отже, у більш загальному вигляді можна сказати, що зв'язок між всіма ними вибудовується за соціальною спрямованістю норм трудового права, за принципом «для користі і на користь».

Важливою сферою одночасного поєднання рівнів правового регулювання трудових відносин і рівнів вказаних видів режимів є соціальний діалог (соціальне партнерство), яке конкретизує і доповнює не тільки рівні регулювання: централізований (національний) – шляхом укладення Генеральної угоди, галузевий рівень – шляхом укладення галузевих угод, територіальний рівень – шляхом укладення територіальних угод, локальний – шляхом укладення колективних договорів, а й визначає вид відповідного режиму, що забезпечує порядок проведення (процедури) укладення та виконання колективних угод і договорів.

Трудове законодавство передбачає багаторівневу систему соціального партнерства, за якої сторони соціального діалогу можуть вільно обирати для ведення колективних переговорів будь-який з існуючих рівнів, а відтак режим, що буде забезпечувати такі колективні переговори. При цьому локальний режим, що забезпечує виробничий (низовий) рівень колективних переговорів зазвичай не в

зможі забезпечити територіальний чи галузевий рівень колективних переговорів, в силу тих питань соціально-економічного, трудового та виробничого характеру, які виносяться на розгляд сторін соціального діалогу (соціального партнерства) відповідного рівня. Разом з тим, говорячи про взаємозв'язок і співвідношення рівнів правового регулювання соціально-трудова відносин, можна застосовувати декілька видів режимів, що є найбільш сприятливими, насамперед для працівників, коли йдеться про укладення колективних договорів і угод. Наприклад, при проведенні колективних переговорів щодо укладення угод і колективних договорів поєднати локальний і галузевий режими, територіальний і генеральний режими, галузевий і генеральний тощо. Це сприятиме більш ефективному регулюванню соціально-трудова відносин як на рівні окремого підприємства, так і на рівні відповідної території, галузі та на рівні держави в цілому.

Лише за повного використання як всіх рівнів правового регулювання, так і поєднання та правильного співвідношення відповідних видів режимів, можна досягти створення сприятливих умов праці для сторін трудова відносин, захисту прав та інтересів працівників і роботодавців та виконання тієї мети та завдань, які стоять перед трудовим правом як галуззю. Окрім того, це сприятиме забезпеченню повноцінного балансу соціального, з боку працівника, та виробничого, з боку роботодавця, інтересу. Іншими словами, ще раз наголосимо, забезпеченню максимального правового ефекту регулювання соціально-трудова відносин.

Конкретизація виду відповідного режиму за формулою: родове – видове – загальне, забезпечує логічний зв'язок між рівнями правового регулювання, що найбільш чітко проявляється у сфері соціального партнерства, яке спрямоване на забезпечення ефективного регулювання соціально-трудова відносин.

Залежно від часу дії трудо-правові режими можна поділи на постійні та тимчасові. Постійні правові режими діють безперервно, а тимчасовими є такі правові режими, що настають у зв'язку із настанням певних юридичних фактів, зокрема, таких як простій чи виникнення необхідності у відверненні або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей

(режим тимчасового переведення працівника на іншу роботу); вагітність жінки-працівниці (режим праці вагітних жінок); усиновлення дітей жінкою-працівницею (режим праці жінок, які усиновили дітей) тощо [72, с. 108].

Залежно від юридичної природи правових режимів у трудовому праві, їх можна поділяти на матеріальні та процесуальні [101; 100]. Як зауважує Н. В. Коваленко, функціональне направлення передбачає поділ режимів на матеріальні та процесуальні, оскільки залежно від характерних рис предмета та методу юридичного регулювання, соціальної мети й завдань, конструкцію права ділять на дві великі категорії матеріального та процесуального права [238, с. 262-263]. При цьому, як зауважує А. П. Ліманська, матеріальні правові режими визначають права, обов'язки суб'єктів правовідносин, предмети правового регулювання та носять (на відміну від процесуальних) більшою мірою статичний характер. Однак, зважаючи на те, що «формою життя закону є процес його застосування», відповідно, «матеріальним правовим режимам так чи інакше повинні кореспондувати процесуальні правові режими, що встановлюють порядок вирішення конкретних юридичних справ в певній сфері суспільних відносин. Відтак, процесуальні правові режими динамічні, відображають динаміку юридичної діяльності» [295, с. 17]. Разом з тим, як зауважує О. С. Родіонов, особливості цих правових режимів обумовлені особливостями галузі. Правові режими, що регулюють ординарні відносини відносяться до матеріального права, а режими, які обслуговують їх – до процесуального [520, с. 111].

КЗпП України містить як матеріальні, так і процесуальні правові режими, що між собою є тісно пов'язаними. Наприклад, поряд із низкою матеріальних правових режимів Кодекс містить правовий режим діяльності комісій по трудових спорах, котрим охоплені правила та стандарти організації цієї комісії (зокрема, визначаються загальні питання порядку обрання, чисельності, складу та строку повноважень комісії, окремі аспекти організаційно-технічного забезпечення комісії тощо), її компетенція (правовий статус), процесуальні питання звернення до комісії та порядок прийняття нею заяв працівника, порядку та строків розгляду трудового спору і прийняття (та виконання) відповідних рішень в комісії, а також оскарження

рішення комісії [72, с. 109]. Матеріальні правові режими покликані забезпечити права і обов'язки суб'єктів трудових відносин в стандартній ситуації. На противагу їм, процесуальні режими відображають форми і методи реалізації норм матеріального права, організаційні відносини та носять процедурний характер. Процесуальні режими забезпечують діяльність інстанцій щодо розгляду трудових спорів, здійснення їх безпосередніх функцій. При цьому функції процесуального режиму дозволяють виділити і особливі риси, властиві правовим режимам в цілому, але які проявляються у процесуальних режимах більш яскраво. Завдяки особливим юридичним властивостям правовий режим відображає «якісні характеристики правових форм діяльності органів ... держави» [596, с. 153].

Як бачимо, завдяки класифікації правових режимів на види, можна розглянути особливі сторони їх функціонування та отримати більш повне уявлення про цю правову категорію. Правовий режим трудового права передбачає існування низки правових режимів у трудовому праві, котрі недостатньо послідовно та комплексно закріплені у чинному законодавстві про працю, що ускладнює теоретичне та практичне розуміння та застосування відповідних правових режимів. Допомагає вирішити цю проблему теоретичний поділ правових режимів у трудовому праві на види, залежно від застосування тих чи інших підходів, відповідно до яких вказані правові режими класифікуються [72, с. 110].

Правова основа регулювання та впливу трудо-правового режиму безпосередньо відображає свій зв'язок з системою трудових відносин, в основі якої лежить праця. У зв'язку з цим, трудо-правовий режим може розглядатися як одна із якісних сторін правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці. У своєю чергою, всі види режимів знаходяться в межах трудо-правового режиму, який є загальним для трудових відносин, первинним, родовим відносно всіх видів режимів сфери трудового права. Трудо-правовий режим, будучи загальним як правове явище і як елемент, вибудовує певну систему, включаючи в неї різні види режимів у сфері найманої праці, які йому підпорядковані та які, наповнюючись змістовно галузевими принципами і маючи соціальну спрямованість, слугують єдиній меті правового регулювання трудових відносин.

Основним при дослідженні класифікації правових режимів є не пошук нових критеріїв їх класифікації, а виокремлення тих, які найбільш об'єктивно в сукупності розкривають суттєві якості системи трудового права, призначення і сутність галузі в цілому.

При цьому класифікувати правові режими у трудовому праві можливо шляхом адаптації сформульованих вченими загальнотеоретичних підходів до можливого диференційного поділу правових режимів у галузях права. Отже, основними підходами для класифікації правових режимів у сучасному трудовому праві України є їх поділ залежно від: характеру способу правового регулювання; інтересу, який задовольняється; типу правового регулювання; сфери застосування; функцій галузі; часу дії; юридичних властивостей порядку впливу на сферу праці; юридичної природи правових режимів.

Проблема вибору виду правового режиму у трудовому праві виникала на всіх етапах становлення і розвитку трудового права як галузі. Вибір відповідного виду правового режиму у трудовому праві тісно пов'язаний із забезпеченням балансу інтересів сторін трудових відносин, з зовнішніми і внутрішніми факторами, які впливають на волю законодавця.

Запровадження різних видів трудо-правових режимів обумовлено необхідністю забезпечити єдність трудового права, що пояснюється структурою трудо-правового режиму.

Критерії класифікації трудо-правових режимів можна розглядати як один із способів пізнання розвитку трудового права як галузі права.

3.2 Стимулюючий правовий режим як засіб ефективності правового регулювання трудових відносин

Стимулювання трудової діяльності працівників, їх корисної поведінки в процесі трудової діяльності є фундаментальним за своєю теоретичною та практичною значущістю, тому не випадково досліджується в економіці, соціології, психології, юриспруденції. Вказана проблема досліджувалася на рівні монографій,

дисертацій, підручників, наукових статей [113; 485; 147; 604]. Разом з тим, необхідно відзначити, що проблеми правового стимулювання, а отже, проблеми стимулюючого режиму у правовому регулюванні трудової діяльності не розглядалися і не піддавалися дослідженню. Актуалізація цього питання постає на порядку денному особливо у зв'язку з новими умовами господарювання та багатокладним характером економіки, запровадженням принципу свободи праці людини-праці і її добровільної активної поведінки. Саме в цих умовах особливе місце повинні займати правові стимули, що є основою запровадження стимулюючого режиму для розвитку творчого характеру трудової діяльності, зацікавленості у результатах своєї праці. З цих позицій завдяки стимулюючому режиму в процесі правового регулювання трудових відносин підвищується цінність самого права, що відображається на культурі трудової діяльності, правосвідомості працівника в процесі праці. Тому стимулювання трудової діяльності працівника заслуговує відповідної уваги з боку як законодавця, так і роботодавця. Адже значення стимулюючих засобів в правовому регулюванні трудових відносин дозволяє розглядати їх «як феномен, який спирається на всю систему людських цінностей і сам утверджує ці цінності» [168, с. 56]. Правовий стимул є спонукальним фактором до мотивації праці працівника та створює для задоволення його інтересів стимулюючий режим на підприємстві, установі, організації. Правові стимули завжди виражають позитивну правову мотивацію працівника. Так, А. В. Малько підкреслює, що найбільш загальні ознаки реалізації правових стимулів полягають в тому, що вони пов'язані зі сприятливими умовами для здійснення власних інтересів особистості, оскільки виражаються в обіцянці надання цінностей...; повідомляють про розширення обсягу можливостей, свободи, оскільки формами прояву правових стимулів виступають суб'єктивні права, законні інтереси, пільги, заохочення, переваги тощо; виражають позитивну правову мотивацію; спрямовані на впорядковану зміну суспільних відносин, виконують функцію розвитку соціальних зв'язків. У цих ознаках, зазначає вчений, відображаються їх необхідність і соціальна цінність [314, с. 10-22].

Саме на шляху стимулювання можна очікувати значних успіхів в трудовій діяльності працівників як виробників певних матеріальних і духовних благ. Саме стимулювання праці створює ті зовнішні рамки, в межах яких працівник може дотримуватися дисципліни праці, не порушуючи режиму. Досліджуючи правові стимули в теоретичному аспекті, С. В. Мірошник визначила їх як закріплену в нормі права публічну можливість особи задовольнити потреби і інтереси шляхом використання свого суб'єктивного права і (або) виконання юридичних обов'язків, а також отримати нагороду у вигляді різних матеріальних і інших благ як закономірний наслідок правомірної поведінки, що перевищує зазвичай пред'явлені вимоги [343, с. 6-7]. Проте навряд чи можна розглядати правові стимули лише як наслідок правомірної поведінки, оскільки метою їх є спонукання та заохочення працівників до кращих результатів праці, творчої та професійної ініціативи, запровадження інноваційного характеру праці. З цією метою для працівників на підприємствах, установах, організаціях створюється режим найбільшого сприяння – стимулюючий режим праці.

В основі стимулюючого виду трудо-правового режиму лежать відповідні правові стимули. Отже, розкриємо їх значення як змістовних елементів у функціональній характеристиці стимулюючого режиму, який виступає засобом ефективного регулювання трудових відносин.

Для того, щоб краще визначити, які засоби відносяться до правових стимулів і лежать в основі стимулюючого трудо-правового режиму, необхідно визначити насамперед критерій віднесення таких засобів до стимулюючих, адже це питання є принциповим. Оскільки ми розглядаємо вплив права на свідомість і волю працівника через інформаційно-психологічні аспекти, то необхідно розглядати і характер впливу – або сприятливий, або навпаки, несприятливий, який несе відповідний значущий результат при наявності певних юридичних фактів. Крім характеру впливу варто розрізнити предмет впливу та в чому він виражається, тобто конкретний інтерес працівника. Тобто предметом правових стимулів є інтерес працівника, в основі якого лежать потреби. Характер впливу супроводжується сприятливим юридичним кліматом, умовами, які сприяють задоволенню інтересів

працівника. Таке поєднання двох критеріїв – предмета і характеру впливу – яскраво показує його соціальну спрямованість, направлену на розвиток продуктивної трудової активності працівника. Якщо брати до уваги правові обмеження, то їх предметом також буде виступати інтерес суб'єкта, але характер впливу, на відміну від правових стимулів, інший, оскільки супроводжується несприятливими юридичними умовами, а саме необхідністю дотримання певної поведінки, яка стримує здійснення власного інтересу і тим самим створює можливості для задоволення інтересів інших працівників чи навіть роботодавця.

Правова природа і соціальна спрямованість правових стимулів і обмежень є різною, що необхідно враховувати при прийнятті актів державного та локального рівня. Правові стимули є тими способами, за допомогою яких, впливаючи на свідомість працівників, формується система їх цінностей, якостей, переконань, що створює для задоволення інтересів працівників (сторін трудових відносин) режим сприяння.

Будь-яка праця передбачає створення нових матеріальних та духовних благ, а також нових методів виробництва. Така праця має назву інноваційної, творчої праці [184, с. 67-69]. Тобто це творча, інтелектуальна праця людини, яка пов'язана зі створенням нового продукту виробництва чи створенням нового блага [113, с. 11]. Відповідно, така праця повинна стимулюватися різними методами і засобами, оскільки вона є важливим чинником розвитку суспільства. Цьому також повинні сприяти економічні чинники, оскільки «матеріальне стимулювання ґрунтується на основному економічному законі, який описує постійні людські потреби, на задоволення яких приходять блага. Суть полягає в тому, що людина, яка влаштовується на роботу, має свої індивідуальні потреби, котрі вона планує задовольнити за допомогою оплати праці. Підприємство, своєю чергою, прагне підвищити свою результативність при найменших витратах і застосовує матеріальні стимули, ефективне використання яких у кінцевому результаті передбачає перевищення результатів виробництва над затратами. Зі сторони працівника результат також є виграшним і, мотивуючи себе до продуктивнішої праці, він отримує окрім заробітної плати ще й різні доплати, надбавки, компенсації, премії чи інші матеріальні винагороди» [378, с. 316]. Тому правові стимули є саме тими

спонукальними факторами, які розкриваються в процесі організації, здійснення праці, підвищення її продуктивності, створення сприятливих умов праці для відтворення потенціалу працівника, підвищення якості його праці. Правові стимули розглядаються як спонукання працівника до продуктивної праці, які створюють в процесі трудової діяльності для працівника режим сприяння для задоволення його інтересів та потреб. Правові стимули ґрунтуються на взаємній вигоді як працівника, так і роботодавця, позитивно-творчих засадах, свободі вибору. І тут постає важливе питання – як впливати на володільця здатності до праці, які важелі використовувати, щоб стимулювати його до кращої праці? Впливати, як відомо з історії, можна різними шляхами і тоді настають неоднакові наслідки праці. Мотивація праці має визначальне значення у досягненні високих показників праці, її якості, продуктивності, ефективності, виконанні завдань насамперед стратегічного змісту, місії, цілей підприємства [485, с. 58]. Як зауважує Р. Назаришин, «мотивація – це складний, мало пізнаний процес формування мотивів праці, які змінюються залежно від кожної конкретної ситуації, на яку впливає значна кількість внутрішніх та зовнішніх чинників. Основна мета мотивації у практиці мотивованої діяльності – це застосування різних підходів до вирішення проблем праці та управління, залежно від конкретної ситуації, та у побудові ефективної системи мотивації і забезпеченні стійкості трудових відносин» [355, с. 38-42].

Мотивація продуктивної, ефективної праці має складові, які зачіпають суб'єктивну і об'єктивну частини цього явища. Суб'єктивна частина мотивації стосується суб'єктів соціально-трудова правовідносин. Роботодавець намагається створити такі умови праці, які б відображали різноманітні форми стимулювання усіх елементів трудової діяльності і впливали на свідомість працівника, спонукаючи його до покращення самої праці і її результатів. Як підкреслює О. І. Процевський, мотивація праці впливає на свідомість працівника, хоча має на меті покращення праці і її результатів, покращення виконання делегованих їм обов'язків [485, с. 60].

За допомогою мотиваційних засобів можна усувати різні протиріччя і проблеми, що виникають в процесі роботи та взаємодії двох сторін трудових правовідносин. Мотивація по-різному впливає на людину, залежно від внутрішнього

змісту її нахилів, інтересів, стимулів та стану зворотного зв'язку з боку діяльності людини. Функція мотивації полягає в тому, що вона впливає на трудовий колектив підприємства у формі спонукальних мотивів до ефективної праці, громадського впливу, колективних та індивідуальних заохочувальних заходів. Зазначені форми впливу активізують роботу суб'єктів управління, підвищують ефективність всієї системи управління підприємством, організацією [616, с. 908-910].

Важливим методом мотивації, який використовується для забезпечення трудової дисципліни, є метод заохочення. Як зауважує А. В. Малько, заохочення є вельми оригінальним юридичним інструментом [312, с. 27]. Дійсно, заохочення є одним із дієвих правових стимулів, що дозволяють задовільнити різносторонні інтереси і потреби, впливаючи на волю і свідомість особи [604, с. 3]. Заохочення – це визнання заслуг працівника шляхом надання йому пільг, переваг, публічного надання пошани, підвищення його престижу. У кожної людини є потреба у визнанні. На реалізацію цієї потреби і спрямоване заохочення. Використовуючи заохочення, можна отримати подвійний результат, привести колектив до конфліктів аж до його розпаду і, навпаки, об'єднати і згуртувати. У трудовому законодавстві широко використовується термін заохочення, хоча правове визначення цього поняття відсутнє. Більшість вчених, які досліджували цю проблему, визначають заохочення як один із видів правових стимулів і розглядають його в площині правового стимулювання [312, с. 28; 604, с. 1-56; 233, с. 73, 76; 41, с. 84, 86].

Наприклад, Ю. В. Топчева, проаналізувавши різні підходи до трактування цього поняття, визначила його з точки зору засобу забезпечення трудової дисципліни та мотивації працівника до усвідомленого ставлення до праці. В цьому аспекті дослідниця визначає заохочення як визначену законодавством та правилами внутрішнього трудового розпорядку міру позитивного стимулювання працівника до сумлінного виконання своїх трудових обов'язків та дотримання трудової дисципліни, яка виражається у забезпеченні працівника додатковими, відмінними від звичайних, благами матеріального та морального характеру [616, с. 908-912]. Попри все, як підкреслює С. В. Мірошник, правові заохочення розуміють часом надто широко, стверджуючи, що вони охоплюють всі види правових стимулів [343,

с. 27]. Це пояснюється тим, що слово «заохотити» означає «стимулювати» [604, с. 5], хоча етимологія цього слова означає те, що заохочує кого-небудь до чогось; нагорода, похвала [558, с. 237]. Попри все, заохочення є тим стимулятором, який викликає у працівників найбільшу зацікавленість у підвищенні творчої і професійної ініціативи, створюючи при цьому, як ми вже зауважували, режим найбільшого сприяння. В чому ж виражається правове заохочення? Передусім, це засіб, що, втілюючись у правові норми і норми-принципи через відповідні способи правового регулювання (метод), реалізується у стимулюючому режимі. Тобто, це не самі норми права, а втілення цих засобів у норми. Ми погоджуємося з думкою, висловленою в юридичній літературі, про те, що правовими стимулами в інформаційно-психологічному сенсі є саме певні засоби: заохочення, пільги, суб'єктивні права, законні інтереси та інше, але не юридичні норми, інститути, галузі, які містять в собі ці засоби [343, с. 27]. При цьому ми будемо розглядати в якості правових стимулів заохочення і пільги, які найбільш яскраво розкривають сутність стимулюючого виду трудо-правового режиму.

Заохочення заздалегідь гарантує сприятливі наслідки. Правове заохочення, впливаючи на свідомість працівників, дозволяє задовільнити різноманітні потреби та інтереси не тільки працівників, а й роботодавців, є стимулом розвитку ефективності підприємства у цілому. Це свого роду засіб управління колективом працівників.

Трудове законодавство України не містить чіткого переліку підстав для застосування заходів заохочення. Підставою для застосування таких заохочень є зазвичай успіхи працівника в роботі (ст.ст. 48, 143 КЗпП України). Деталізацію таких підстав містить ст. 145 КЗпП України, відповідно до якої працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов, просування по службі і т. ін.) [240]. Аналогічні підстави заохочень працівників закріплені і в проекті Трудового кодексу України (ст. 269) – успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків [203].

Заохочення є позитивною санкцією норми права. Як вірно зазначено в юридичній літературі, «будь-які обмеження врешті служать бар'єрами для розвитку, в той час як правильно встановлені заохочення – джерелом» [56, с. 224-232]. У застосуванні різного роду стимулювання праці працівників важливу роль відіграють економічні важелі. Адже чим більш ефективно працює підприємство, установа, тим більше і якісніше роботодавець застосовує різні види стимулювання праці. Чим вищий рівень розвитку економіки, тим вищий рівень розвитку суспільства, тим більші важелі застосування позитивних стимулів з боку законодавця.

Дослідивши природу заохочень, Н. А. Гущина прийшла до висновку, що в юридичній науці заохочення в праві розглядається в різних іпостасях: як засіб досягнення цілей права, як стимулюючий фактор, що позитивно впливає на мотивацію поведінки індивіда, як метод правового регулювання, як метод державного управління суспільством, як заохочувальні норми і як заохочувальні правовідносини. Як зауважує вчена, незважаючи на різні підходи до проблеми правового заохочення в праві, автори одностайні в тому, що з заохоченням пов'язані певні досягнення в здійсненні передбачуваної моделі поведінки, перевиконання необхідних показників, стандартів [168, с. 43]. Заохочення є такою типовою моделлю поведінки працівника, в основі якої лежить його суб'єктивне право, що підтримується різноманітними заходами заохочення. Стимулювання зачіпає саму юридичну сутність правового регулювання трудових відносин.

Заохочувальні норми на законодавчому рівні закладають основи для узгодження різних соціальних інтересів і наділені великим потенціалом до самореалізації. Шляхом виконання ними функцій створюється корисне середовище для підтримки балансу інтересів сторін трудового договору. Постає питання про забезпечення такого середовища правовими рамками – функціонування в цих рамках стимулюючого режиму, причому на всіх рівнях правового регулювання трудових відносин, як одного із засобів його ефективності. З цих позицій ми не можемо погодитися з думкою, висловленою в юридичній літературі, що «заохочувальні санкції є мірою державного заохочення за заслужену поведінку» [183, с. 69], адже заохочувальні санкції встановлюються не тільки на державному

(централізованому) рівні, але й на договірному рівні у локальних актах підприємства, установи, організації. Наприклад, Положення про умови оплати та стимулювання праці працівників Фонду соціального страхування України, що затверджене постановою правління Фонду соціального страхування України від 8 лютого 2017 року № 14, передбачає преміювання працівників Фонду, яке здійснюється з метою посилення матеріальної зацікавленості у своєчасному і сумлінному виконанні посадових обов'язків, підвищенні якості виконуваної роботи та рівня відповідальності за доручену ділянку роботи і здійснюється відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи органу Фонду (4.1) [418]. Зазвичай більшість таких заохочувальних норм втілюються у зміст колективних договорів як основного акту локального правового регулювання [246].

Якщо розглядати трудову діяльність працівників підприємств, установ, організацій, які сумлінно виконують свої трудові обов'язки, покладені на них в силу трудового договору, то можна зробити висновок, що така трудова діяльність не є заслуженою, оскільки заслуженою вона стає при виконанні понаднормованих завдань, успіхів працівника в роботі. Як вірно зауважив В. М. Чхиквадзе, «правова активність не може бути зведена тільки до правомірної поведінки як дотримання правових норм. Вона передбачає більш високий рівень поведінки» [653], трудової діяльності, високих показників у роботі. Заохочення повинно бути наслідком не добросовісного і точного виконання обов'язків, що взагалі-то є обов'язком суб'єктів права, а їх «перевиконанням» [311, с. 58]. Підставою застосування заохочення до працівників є трудова діяльність, що призвела не просто до позитивного результату, а до досягнення високих результатів, порівняно із звичайними, тобто заслугою. У зв'язку з цим, як підкреслюється у юридичній літературі, заохочення і заслужену поведінку необхідно розглядати в сукупності, оскільки ці категорії є взаємозалежними: без заслуженої поведінки заохочувальна санкція не знайде застосування і навпаки, при відсутності заохочувальних санкцій втрачається сенс заслуги [56, с. 224-232; 168, с. 58]. З цих позицій поділяємо думку Є. В. Тіпкіної, яка розглядає заслугу і заохочення як «причину і наслідок, де причиною є вчинені дії, заслуга, а наслідком виступає необхідність застосування заохочувальних санкцій

до заслуженої поведінки» [304, с. 26]. Такої ж думки притримується О. О. Барабаш, наголошуючи, що заслуга і є тією причиною, яка зумовлює заохочення [40, с. 12].

Заслуга як підстава заохочення пов'язана з необхідністю її суспільного визнання та юридичного закріплення. Своєю чергою, прослідковується і зворотний зв'язок – заохочення надає суспільну значимість позитивній поведінці працівника, спонукає його до творчості, ініціативи, більшої сумлінності у виконанні своїх трудових обов'язків [485, с. 134]. Як підкреслює О. М. Кісельова, «заслуга – це об'єктивна оцінка соціально-активної добросовісної поведінки, в основі якої лежать, з одного боку, цілі та мотиви поведінки суб'єкта, а з іншого – реально значуща юридична поведінка, що складає основу заохочення» [233, с. 34, 87].

Відповідно до ст. 146 КЗпП України, за особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за цією професією. Таким чином, законодавець називає ще одну підставу для застосування заходів заохочення – особливі трудові заслуги працівника [240]. Закон України «Про державні нагороди України» від 16 березня 2000 року встановлює державні нагороди України для відзначення громадян за особисті заслуги перед Україною. Державні нагороди України є вищою формою відзначення громадян за видатні заслуги в розвитку економіки, науки, культури, соціальної сфери, захисті Вітчизни, охороні конституційних прав і свобод людини, державному будівництві та громадській діяльності, за інші заслуги перед Україною [441, ст. 1]. Законодавство України також передбачає встановлення громадянам, які мають значні заслуги у сфері державної, громадської або господарської діяльності, досягнення у галузі науки, культури, освіти, охорони здоров'я, фізичної культури і спорту, пенсій за особливі заслуги перед Україною [458]. Особами, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною вважаються особи, нагороджені орденом Героїв Небесної Сотні, Герої Радянського Союзу, повні кавалери ордена Слави, особи, нагороджені чотирма і більше медалями «За відвагу», а також Герої Соціалістичної Праці, удостоєні цього звання за працю в період Другої світової війни 1941-1945 років [473, ст. 11]. На регіональному рівні також можуть

присвоюватися почесні звання за особливі заслуги, наприклад, за заслуги перед містом. Як бачимо, аналіз законодавства ще раз показує взаємозв'язок правового заохочення з категорією заслуги. Закріплюючи юридично різного роду заслуги, необхідно дотримуватися принципу справедливості, адже саме вона «розкриває соціальну сторону трудового права, бо у центрі його впливу знаходиться людина, яка своєю працею створює матеріальні і духовні цінності, з її інтересами, потребами, а також її свобода» [485, с. 134]. Ці факти характеризують сутність трудового права загалом і трудо-правовий режим зокрема, з його багатогранними видами.

Не дивлячись на ту обставину, що на правову поведінку в процесі трудової діяльності накладають свій відбиток багато інших соціальних, економічних, моральних, культурних факторів, міра і характер такої поведінки конкретного працівника будуть кінцевим продуктом стимулюючого чи обмежуючого виду трудо-правового режиму.

В якості заохочувального засобу В. М. Ведяхін розглядає також пільги [114, с. 52]. Проте пільги займають в праві власне місце. Заохочення і пільги – неспівпадаючі категорії. За своєю сутністю правові стимули неоднакові. Одна справа – законні інтереси, інше – суб'єктивні права, третє – пільги, заохочення [320, с. 50]. Тому не можна змішувати ці стимулюючі юридичні засоби. Основна відмінність правових пільг від правових заохочень полягає в тому, що заохочення застосовується тільки за здійснення заслуги – це його фундаментальна ознака, чого не можна сказати про пільги, які, так само як і заохочення, пов'язані з наданням додаткових благ, частковим або повним звільненням від різного роду обтяжень, спрямовані на стимулювання соціально корисної діяльності, підвищення позитивної активності суб'єктів, що дозволяють їм повніше задовольнити свої інтереси [604, с. 13]. Пільги є своєрідним відхиленням від єдиних положень нормативного характеру та способом юридичної диференціації прав громадян, елементом їх спеціального правового статусу, механізмом доповнення основних прав суб'єкта специфічними можливостями юридичного характеру. Інтереси осіб, яким надаються пільги, ставляться вище таких самих, схожих інтересів осіб, які не мають права на пільгу, і держава, надаючи пільгу, підкреслює тим самим цю обставину [546, с. 303].

Як зауважує Н. Б. Болотіна, трудовому праву властиві професійні (пов'язані зі службовим статусом особи чи видом її трудової діяльності) пільги [61, с. 523-528]. На думку С. М. Синчук, теорія професійних пільг може трактуватись дещо по-іншому. У зв'язку з цим, вчена розрізняє два види професійних пільг. Перші є об'єктом правового впливу норм трудового права: пов'язані із виконанням трудової функції працівника або надаються йому відповідно до законодавства про працю чи колективного договору під час дії трудового договору (напр., використання щорічної відпустки у зручний для працівника час, переважне право залишення на роботі при скороченні чисельності або штату і т. ін.). Іншу групу професійних пільг формують додаткові до законодавчо-передбачених видів соціального забезпечення соціальні пільги працівників або осіб, що припинили трудову діяльність, які зазнали впливу соціального ризику (підвищений розмір допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю). За правовою приналежністю друга група є соціально-забезпечувальною. Відповідно до актів колективного або індивідуального договірного характеру, зобов'язаним суб'єктом щодо соціальних професійних пільг є роботодавець [546, с. 302]. Як бачимо, застосування пільг не потребує відповідної заслуги, визначеної на державному чи договірному рівні. Тому пільги встановлюються з метою урівноваження становища певних верств населення [357, с. 110].

На сьогодні роботодавці суб'єктивно підходять до вказаної проблеми, не наділяючи працівників, які мають заслуги, заохоченнями та відповідними пільгами. Вказане пояснюється тією причиною, що законодавство не покладає на роботодавця такий обов'язок, це є лише його правом, що часто має суб'єктивний характер. Тому ми повністю погоджуємося з тезою про те, що норми, які покладають обов'язок заохочення, наділені більшою стимулюючою силою, ніж норми, що надають право на заохочення [130, с. 92]. Свого часу Н. М. Коркунов писав, що право неодмінно передбачає відповідний обов'язок. Якщо немає обов'язку, буде просто дозвіл, а не правомочність [257].

Досліджуючи право як високоефективний і доцільний соціальний регулятор суспільних відносин, С. С. Алексєєв зробив висновки, які, на думку О. І. Процевського, мають особливе значення для трудового права. Це, зокрема:

властивість права бути соціальним регулятором, що дає можливість введення у соціальне життя загальної, стабільної, строго визначеної за змістом, гарантованої державою системи типових масштабів поведінки, функціонуючої постійно, безперервно в часі. І будучи соціальним регулятором, право має і свою власну цінність, зокрема, його здатність давати простір активності учасникам суспільних відносин, хоча і на основі суворого і жорсткого порядку цих відносин [11, с. 76-78, 219]. Саме ці теоретичні висновки, як підкреслює О. І. Процевський, лежать в основі правових приписів норм трудового права, які забезпечують рівність трудових прав усіх громадян, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин (ст. 2-1 КЗпП) [485, с. 135; 240]. Законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю (ст. 3 КЗпП) [240]. В той же час роботодавець в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів може встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Що стосується цінності права як соціального регулятора, що проявляється, за словами С. С. Алексєєва, у наданні простору учасникам суспільних відносин, то вказане якраз і стосується правових можливостей сторін трудового договору у визначенні його змісту та змісту відносин, що виникають на його підставі. Певна частина правових приписів норм трудового права надає простір активності сторонам соціально-трудоових відносин. Звичайно, чим більше таких правових приписів, тим більше зростає соціальна цінність трудового права [485, с. 135]. Тому велике значення при цьому надається договірному регулюванню у встановленні і

застосуванні до працівників різного роду пільг, стимулів, переваг. Але інколи активність сторін соціально-трудових відносин щодо їх правових можливостей залежить від низки факторів, умов. Наприклад, ст. 9 КЗпП України встановлює додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-трудова пільги, зазначаючи, що підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові, порівняно з законодавством, трудові і соціально-побутові пільги працівників. Додаткові трудові і соціально-трудова пільги зазвичай передбачаються, як ми уже зауважували, колективним договором – основним колективно-договірним (локальним) актом підприємства. Але варто зазначити, що такі додаткові, порівняно з чинним законодавством, гарантії можуть передбачатись у колективному договорі, якщо зазвичай у підприємства, установи є наявні кошти. Наприклад, за кошти роботодавця для працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, можуть додатково встановлюватись пільги і компенсації, не передбачені чинним законодавством (ст. 9 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р.) [457]. Якщо кошти у роботодавця відсутні, то звісно, для таких працівників додаткові пільги і компенсації не встановлюються. Цим ми хочемо показати, що встановлення такого роду пільг на договірному рівні залежить від фінансових можливостей підприємства, установи, організації. Отже, встановлення на договірному рівні додаткових пільг, переваг матеріального характеру залежить від економічного становища підприємства, установи.

Отже, з вищевикладеного можна зробити висновок, що правові стимули (і обмеження) є тими засобами, які в нових умовах господарювання виступають чинниками їх вдосконалення і розвитку. В процесі правового регулювання трудових відносин вони шляхом поєднання та співвідношення у відповідному способі правового регулювання (державному, договірному) визначають за допомогою норми права характер і специфіку стимулюючого і обмежуючого видів трудо-правового режимів. Звідси – стимулюючий чи обмежуючий вид трудо-правового режиму.

Не дивлячись на ту обставину, що проблема стимулюючих і обмежуючих правових режимів в юридичній науці розроблена недостатньо, попри все, об'єктивні

закономірності суспільного життя ставлять на порядок денний вказану проблему, вимагаючи ефективного використання, пропозицій щодо використання зазначених режимів у правозастосовній практиці. Окрім того, застосування цих видів режимів у їх співвідношенні і поєднанні є свого роду якісним показником ефективності правового регулювання. В структурі стимулюючого і обмежуючого видів трудо-правового режиму лежать такі елементи, які закладені в їх основу нормою права, яка за своїм характером в змісті відповідного виду трудо-правового режиму несе правові стимули чи обмеження.

Право є явищем ідеальним. Багатьма вченими воно розглядається як форма суспільної свідомості [14, с. 80; 501, с. 106; 684, с. 60]. Якщо правове регулювання має ідеальний характер, здійснюється через свідомість і волю суб'єкта, то в процесі такого регулювання є створення ідеальних об'єктів. Ці ідеальні об'єкти – результат свідомої вольової психічної діяльності учасників правового регулювання. Вони здійснюють вплив на свідомість і волю суб'єктів, поведінка яких регулюється [647, с. 9]. Правове регулювання трудових відносин є складним процесом, окрім якого необхідно враховувати правовий вплив на суб'єктів трудових відносин, тобто дію права. Дія права, на думку В. І. Червонюка, це ті канали, за допомогою яких нормативний зміст права, його світоглядний потенціал, або «дух» законів, проникає в свідомість людей, формує позицію щодо правових інститутів, впливає на їх усталену поведінку, реалізується в правовій поведінці. Уточнюючи свою позицію, автор підкреслює, що дія – прояв всіх властивостей і якостей права, що виражають його здатність впливати на поведінку соціальних суб'єктів; це є об'єктивізація «духу» (сенсу, сутності) і «букви» позитивного права (законодавства) в суспільній практиці, означення його (права) властивостей і характеристик в масовій та індивідуальній свідомості і правомірній поведінці окремих людей і колективів. Тим самим дія права дозволяє оцінити його реальну силу, соціальну міцність або вироблений соціальний ефект в суспільному житті [593, с. 343-344, 348].

Свого часу Л. Петражицький зазначав, що право є психологічним фактором суспільного життя і воно діє психічно. Його дія полягає, по-перше, у збудженні або подавленні мотивів до різних дій і стримувань (мотиваційна або імпульсивна дія

права), по-друге, у закріпленні і розвитку одних схильностей і рис людського характеру в ослабленні і викоріненні інших, взагалі у вихованні народної психіки у відповідному з характером і змістом діючих правових норм напрямку (психологічний вплив права) [402, с. 50; 401, с. 3]. Мотиваційний вплив права полягає не тільки у прояві позитивних імпульсів тієї чи іншої поведінки, але й в усуненні або попередженні появи різних мотивів на користь відомої поведінки, в усуненні «спокусу» (негативна правова мотивація) у виклику позитивних імпульсів тієї чи іншої поведінки (позитивна правова мотивація) [401, с. 3]. З цих позицій стимулюючий і обмежуючий види трудо-правового режиму, які несуть в собі комплекс стимулів і обмежень з точки зору інформаційної сторони можна розглядати як якісну, специфічну характеристику правового регулювання трудових відносин.

Оскільки правове регулювання є свого роду передачею інформації, то для розкриття дії права необхідно враховувати такі фактори як інформаційні і психологічні, які пронизують всі форми правового впливу: виховні, психологічні, юридичні, соціальні тощо. Л. Орбан Лебрик вважає, що «вплив – це джерело будь-якої влади» [384, с. 145]. Вплив – це сукупність способів та засобів, за допомогою яких одна особа (керівник), змінює поведінку іншої особи (підлеглого) з регламентованою формою зворотного зв'язку з метою активізації та узгодженості спільної трудової діяльності [275, с. 72]. У правовому впливі на суб'єкти трудових відносин, як і інших відносин, важливе значення мають інформаційний і психологічний елементи, «адже інформація здатна виконати регулятивну роль лише тоді, коли вона відіб'ється в психологічних структурах суб'єкта, зможе вплинути на свідомість людини» [319, с. 21]. А без інформаційних атрибутів перелічені важелі не працюють, тим більше, якщо брати до уваги інформаційні елементи, що відіграють у психологічних чинниках важливе значення з огляду на те, що вказана інформація відображається на психології працівника, впливає на його свідомість, наприклад, стимул працювати сумлінно і ефективно з метою отримання різного роду заохочень.

Свідомість працівника свого роду поділяє правову інформацію на позитивну і негативну і вибудовує звідси власне свою програму поведінки для нього. Значущою для працівника буде та інформація правового характеру, яка спрямовує його

поведінку, становить інтерес для працівника, пов'язана з певними цінностями. Саме таку значущу інформацію надають правові стимули і правові обмеження, які і виступають своєрідним проявом такої інформації. З вищевикладеного можна зробити висновок, що сутність стимулюючого режиму і його впливу на свідомість працівників здійснюється за допомогою інформаційно-психологічної сторони правового регулювання, призначення дії права – «бути забезпечувальною формою задоволення соціально корисних інтересів» [319, с. 23].

З точки зору психологічного впливу значення засобів стимулювання полягає в тому, що вони сприяють усвідомленню безперервно діючого причинно-наслідкового зв'язку між продуктивною трудовою діяльністю і матеріальним становищем, що своєю чергою спонукає працівника здійснювати свою трудову діяльність відповідно до вимог трудо-правового режиму. Розширення заходів правового стимулювання не повинно виключати із поля зору й інші складові обмежуючого виду трудо-правового режиму – обмеження. Зауважимо при цьому, що обмежень повинно бути в міру, вони не повинні поглинати стимули, що становлять основу, фундамент стимулюючого виду трудо-правового режиму. В протилежному випадку виникне ситуація, яка призведе до диспропорції стимулів і обмежень, а це протирічить природі трудового права як галузі, в якій «господарює» свій галузевий режим. З точки зору інформаційно-психологічного підходу, стимулюючий вид трудо-правового режиму можна розглядати як специфічний вид правового впливу, що виражається у правильному поєднанні та співвідношенні стимулів і обмежень. З об'єктивної точки зору, стимулюючий вид трудо-правового режиму є специфічним правовим засобом, який, втілюючись у метод правового регулювання, визначає співвідношення стимулів і обмежень в оптимальному для правового регулювання трудових відносин співвідношенні, яке відповідає меті і завданням (потребам) трудового права на відповідному етапі його розвитку. Врешті, стимулюючий вид трудо-правового режиму визначається, виходячи з міркувань ефективності правового регулювання трудових відносин, ступеня можливості досягнення тієї мети, яка стоїть перед конкретним підприємством, виходячи з найменших матеріальних затрат.

Стимулюючий вид трудо-правового режиму застосовується поряд із обмежуючим режимом, однак їх мотиваційний характер, механізм реалізації істотно розрізняються. Стимулюючий і обмежуючий види трудо-правового режиму за своєю природою є різними, оскільки виконують за своєю сутністю різні, протилежні функції з огляду на ту обставину, що конкретний механізм юридичного впливу може бути лише або позитивним з відповідними додатковими обмежуючими елементами, або негативним з відповідними додатковими стимулюючими елементами відносно інших працівників. Однак, не будучи власне стимулами і обмеженнями, названі чинники можуть здійснювати загальностимулюючий або загальнообмежуючий вплив, адже на свідомість суб'єкта впливають не тільки конкретні засоби (мікросередовище), але й більш об'ємні правові утворення (свого роду макросередовище). Характер загального впливу останніх залежить від характеру співвідношення в них (від домінування) конкретних стимулів і обмежень [319, с. 23, 38]. Разом з тим, неможливо до кінця розкрити сутність стимулюючого виду трудо-правового режиму та продемонструвати його природу у відриві від обмежуючого режиму, адже тільки у взаємодії і поєднанні ці дві категорії можуть розкрити межі свого функціонування у правовому регулюванні трудових відносин. Існування стимулюючого і обмежуючого видів трудо-правового режиму пов'язано з мотивом, вони впливають на мотив через інтерес сторін трудового договору. Щоб задовільнити свій інтерес працівник і роботодавець прагнуть до створення максимуму: стимулюючого – позитивного та обмежуючого – негативного. Саме на цьому побудовано запровадження стимулюючого режиму. Якщо обидві сторони трудових відносин не мають ніяких інтересів, то запровадження вказаних режимів не може бути задіяно як таке. Стимулюючий і обмежуючий режими в процесі правового регулювання трудових відносин збалансовують різнопланові інтереси працівників і роботодавців, даючи їм певний простір і можливості для їх задоволення. Щоб задовільнити свої інтереси, особа укладає трудовий договір, набуваючи статусу працівника. Оскільки в процесі праці створюється певний капітал – матеріальні блага, на які претендують обидві сторони трудового договору, то й вся сутність правового регулювання трудових відносин полягає у збалансуванні

інтересів працівників і роботодавців з приводу отриманого капіталу. Для того, щоб кожен інтерес задовольнявся справедливо і рівною мірою, без будь-якої різниці, без будь-якої дискримінації на централізованому рівні, зазвичай запроваджується обмежувальний режим у вигляді обов'язків, заборон, відповідальності.

З точки зору їх сутності в основі стимулюючого і обмежуючого видів трудо-правового режиму лежить співвідношення (поєднання) відповідних способів правового регулювання трудових відносин, в основі якого закладений характер норми права – імперативна або диспозитивна. Вказане співвідношення або поєднання способів правового регулювання завжди супроводжується визначаючою домінантною. Як зауважує Є. Ф. Шамсумова, «в такому стані юридичні засоби здатні взаємозабезпечувати один одного в правовому регулюванні і позначати в своїй сукупності специфічний необхідний баланс» [659, с. 9]. Завданням стимулюючого режиму є забезпечення оптимального функціонування об'єкта як носія в системі трудових відносин.

Стимулюючий і обмежуючий види трудо-правового режиму взаємообумовлені, знаходяться в одній площині, як наслідок, правильне співвідношення і поєднання стимулюючого і обмежуючого режимів сприяє досягненню балансу інтересів як працівника, так і роботодавця, досягненню мети правового регулювання трудових відносин. При цьому стимулюючий трудо-правовий режим повинен розумно поєднуватися з обмежуючим трудо-правовим режимом, оскільки для роботодавця важливим є не тільки спонукання до корисної продуктивної трудової діяльності працівників, але й стримування від прояву різного роду порушень трудової, виробничої дисципліни. Саме обмежуючий вид трудо-правового режиму ставить трудову діяльність працівників у визначені рамки, що передбачені правилами внутрішнього розпорядку, посадовими інструкціями та звужує їх можливості до юридично і соціально необхідного стану. Окрім того, на практиці в роботі підприємств, установ, організацій виникає багато труднощів через те, що невірний визначений режим, наприклад, з перевагами обмежуючого, веде до зниження кількісних і якісних показників праці і навпаки, з перевагами стимулюючого може призвести до розтрати матеріальних, фінансових ресурсів

підприємства, знеціненню робочого часу тощо. Попри все, між стимулюючим і обмежуючим видами трудо-правового режиму існує одночасний зв'язок і взаємозалежність. Вказаний взаємозв'язок дає можливість підвищити ефективний вплив на суспільні відносини, що виникають в процесі застосування найманої праці. Стимулюючий вид трудо-правового режиму, створюючи відповідний «правовий клімат», поряд з обмежуючим видом трудо-правового режиму, є тими засобами, які, впливаючи на свідомість працівників, з одного боку, викликають зацікавленість в отриманні певних матеріальних і духовних благ, з іншого, слугують необхідними засобами у функціонуванні ефективної роботи підприємства.

Праця лежить в основі практично будь-якої людської діяльності. Відповідно ефективність управління працею, включаючи і процес, і результат корисної діяльності, має величезне значення для нормального функціонування суспільства в цілому. Застосування здібностей до праці – функція індивіда (персонально визначеного працівника), своєю чергою управління працею є загальною функцією «сукупного» працівника. Це означає, що управління працею не може входити в зміст індивідуальних трудових відносин. Завдяки управлінню працею з'являються цілком самостійні організаційно-управлінські відносини колективного характеру (колективні трудові відносини) [304, с. 234].

Механізм управління працею не може функціонувати в автоматичному режимі, поза активною діяльністю людей. Тому, як стверджує С. П. Маврін, управління працею є діяльністю уповноважених суб'єктів щодо упорядкованого, організуючого впливу на учасників колективного процесу праці з метою досягнення високого кінцевого результату виробництва [303, с. 13]. Господарський механізм (механізм ринкової економіки) потребує засобів, якими повинні наділятися або мати у своєму розпорядженні суб'єкти господарського управління для впливу на об'єкти управління, а також не тільки засоби, а й відповідні відносини, що включають в себе відносини організаційного характеру та інші відносини [637, с. 9-10]. Своєю чергою результати діяльності держави і суб'єктів управління працею щодо створення правових настанов у сфері управління працею формують правову організацію управління працею. Засоби, що становлять механізм ринкової економіки, повинні

бути втілені в правову форму. Механізм ринкової економіки у своїй статиці є певною системою юридичних норм і соціальних інститутів управління, а в процесі реалізації – сукупністю правовідносин [303, с. 95]. У зв'язку з цим в умовах ринкової економіки важливо мати ефективні засоби впливу на трудові відносини, які б відповідали механізму ринкової економіки. Такими ефективними засобами впливу є запровадження на підприємствах, установах, організаціях стимулюючого і обмежуючого видів трудо-правового режиму, які в процесі правового регулювання можуть поєднуватися і відповідним чином комбінуватися. Адже за допомогою таких комбінацій здійснюється налагоджена організація праці і управління на підприємстві, установі, організації, що направлена на досягнення відповідної мети. Стимулюючий і обмежуючий види трудо-правового режиму в процесі правового регулювання поєднуються, співвідносяться між собою, в результаті чого утворюється специфічний режим діяльності підприємства, установи, організації. За допомогою цих комбінацій і формується організація праці і управління на підприємствах, установах, організаціях, спрямована на досягнення визначеної мети. Причому в подібній комбінації, поєднанні домінувати може або стимулюючий, в основі якого закладені правові стимули, або обмежуючий, в основі якого закладені правові обмеження, вид трудо-правового режиму, які як «інформаційно-психологічні засоби» впливають тим самим на інтереси і ступінь активності працівника в процесі трудової діяльності. Адже кожен правовий режим є все таки «режимом», і його поняття несе в собі основні смислові відтінки цього слова, в тому числі і те, що правовий режим виражає ступінь жорсткості юридичного регулювання, наявність відомих обмежень і пільг, допустимий рівень активності суб'єктів, межі їх правової самостійності [16, с. 186]. Залежно від того, який режим у правовому регулюванні трудових відносин переважає – стимулюючий чи обмежуючий, він виступає в якості специфічного лакмусового папірця, свого роду «темпераменту» юридичного впливу на поведінку працівника. Тому, якщо обмежуючий режим направлений на стримання працівника від певних дій, то стимулюючий режим, з одного боку, забезпечує сприятливі умови для реалізації

інтересів і потреб працівників, з іншого, завдяки своїй змістовній – правовим стимулам, виконує обмежуючу роль у протиправній поведінці працівника.

Закріпивши норму про те, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, законодавець тим самим зафіксував потужний юридичний стимул для різних організаційно-правових форм господарювання. Щоб вказаний стимул був справедливим держава повинна ставити суб'єкти господарювання різних форм власності у визначені правові рамки шляхом встановлення для них відповідних обмежень і запровадження обмежуючих правових режимів, а для працівників встановлення свого роду норм, що передбачають певні гарантії та запровадження стимулюючого режиму. Безпосередньо управління працею здійснює тільки роботодавець, для чого він створює в рамках своєї господарської сфери свій (індивідуальний) механізм управління працею. Разом з тим, це положення зовсім не означає, що роботодавець в сучасних умовах отримує абсолютну автономію. Держава і суспільство так чи інакше беруть участь у формуванні механізму управління працею кожного роботодавця. Іншими словами, механізм управління працею – це насамперед соціальний механізм, а вже потім елемент механізму ринкової економіки. В цьому проявляється приватно-публічний характер господарської влади роботодавця. Наприклад, держава, регламентуючи норми тривалості робочого часу (ст. 50 КЗпП України), види робочого часу (ст. 51, 56 КЗпП України), режим робочого часу та інші питання, гарантує працівнику в процесі праці захист від надмірного ненормованого використання його робочого часу з боку роботодавця. Держава здійснює правове регулювання часу відпочинку (ст. 66-84 КЗпП України). На державному рівні встановлюється перелік видів часу відпочинку та відповідний режим, за якого такий вид відпочинку надається конкретному працівнику. Шляхом запровадження обмежуючого режиму на державному рівні встановлюються певні заборони роботодавцям щодо залучення працівників до роботи в вихідні та святкові і неробочі дні, регламентується особливий, винятковий режим застосування такої роботи. Держава гарантує

кожному працівнику право на щорічну відпустку із збереженням на її період місця роботи (посади) і заробітної плати (ст. 64 КЗпП України) [240]. На державному рівні встановлюються основні принципи правового регулювання заробітної плати, мінімальний розмір заробітної плати (ст. 8) [457], запроваджується режим обмеження розміру відрахувань із заробітної плати працівника, перелік випадків, при настанні яких можуть бути проведені утримання із заробітної плати працівника (ст. 128 КЗпП України) [240].

Державне регулювання відносин щодо охорони праці здійснюється з цілого комплексу напрямків, що отримали назву основних напрямків державної політики в сфері охорони праці. Держава встановлює норми та здійснює наглядові та контрольні функції за дотриманням нормативних вимог щодо охорони праці, забезпечує режим державного управління охороною праці, охорону праці жінок, молоді, неповнолітніх, осіб з пониженою працездатністю, попередження нещасних випадків на виробництві. Переважання в інституті охорони праці певних обмежень, які закладені в основу обмежуючого режиму, обумовлено насамперед тією обставиною, що держава виступає основним гарантом реалізації цих прав, підкреслює свою відповідальність за життя і здоров'я працівників у процесі здійснення трудової функції. Отже, стає очевидним той факт, що в умовах «процвітання» різних форм власності запровадження обмежуючого виду трудо-правового режиму в правовому регулюванні трудових відносин є необхідним, адже що є обмеженням для роботодавців, те є гарантією для працівників та встановленням для них стимулюючого режиму. З цих позицій правове регулювання складається свого роду з певних видів трудо-правових режимів для суб'єктів трудових відносин. Правове регулювання трудових відносин є неповноцінним без стимулюючого і обмежуючого видів трудо-правового режиму, які виступають в якості орієнтованих можливостей і визначених меж для сторін трудових відносин, оскільки вказані види режимів визначають ступінь сприятливості або навпаки, несприятливості конкретних правових важелів для інтересів як працівника, так і роботодавця. Об'єктивно, будучи залежними від економічних, соціальних та політичних факторів, стимулюючий і обмежуючий види

трудо-правового режиму відображають особливості соціальної політики держави на всіх рівнях правового регулювання.

Відповідно виникає питання: з якою метою встановлюється стимулюючий режим в нових умовах господарювання? Загальновідомим є те положення, що протиріччя праці і капіталу об'єктивно будуть існувати, а тому досягти балансу інтересів соціальної і виробничої сфери з боку працівника і роботодавця повністю неможливо, проте досягнути розумного компромісу можна [151, с. 84]. Світовий досвід переконливо свідчить, що проблеми економіки й суспільного життя, у тому числі у сфері застосування найманої праці, вирішуються оптимально, якщо реалізується орієнтація на досягнення соціальної злагоди, узгодження інтересів різних суспільних груп, а не на конфронтацію [192, с. 278-283].

Праця є невіддільною від здатності її носія – працівника, що пояснює специфіку застосування несамостійної праці, в процесі якої працівник не має права передоручати її виконання іншій особі, тобто вдаватися до представництва, а тому повинен використовувати тільки наявні у нього інтелектуальні та фізичні можливості. Реалізація трудових прав працівника має тісний зв'язок з його людськими властивостями, що обумовлює своєю чергою, необхідність застосування до нього особливого особистого і соціального підходу. Трудове законодавство розуміє під поняттям «працівник» фізичну особу, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю [468, ст. 1]. Та попри все, працівники відрізняються один від одного за своїми особистісними, діловими, професійними якостями, які не завжди беруться до уваги роботодавцем. Також не враховується взаємозв'язок особистих, професійних, ділових якостей працівників та результативність їх праці. Вказані якості працівника безпосередньо впливають на ефективність його трудової діяльності, що має велике значення. Тому в сучасних умовах господарювання держава і роботодавець не повинні ігнорувати особистісні, ділові, інноваційні, творчі, професійні характеристики працівника, а навпаки, їх розкривати. Навіть за радянських часів, коли трудове законодавство історично було зорієнтоване на виробничий фактор, що слугувало причиною ігнорування особистісних

характеристик працівника, С. А. Іванов і Р. З. Лівшиц в роботі «Особистість в радянському трудовому праві» розкрили вирішення питання у сфері трудового права з позиції потреб і інтересів особистості працівника, а не тільки з позиції інтересів виробництва [215, с. 48]. Отже, необхідно запроваджувати соціальний підхід до оцінки особистісних, ділових, інноваційних, творчих, професійних якостей і можливостей працівника, реалізації його трудових прав в процесі трудової діяльності. Оскільки особистість працівника в сучасних умовах господарювання покликана відігравати основне значення, відносини в сфері найманої праці повинні бути переорієнтовані в соціальну сторону, на користь працівника. Цьому повинна сприяти система стимулів та запровадження стимулюючого режиму на всіх рівнях правового регулювання, тим більше, що «вибір характеру режиму завжди знаходиться в залежності від законодавчої політики» [428, с. 13]. Застосування стимулюючого виду трудо-правового режиму на законодавчому рівні з боку держави в особі її органів та посадових осіб та роботодавця буде сприяти створенню сприятливого психологічного клімату в роботі працівників, розкривати простір для поваги до трудових прав людини-праці. Роботодавець на локальному рівні і держава на централізованому рівні повинні враховувати, що трудова діяльність працівника, який є передусім особистістю, не може обмежуватися виключно виконанням трудових обов'язків, в ній обов'язково присутній елемент професійного, творчого, інноваційного самоудосконалення. Тому в зміст поняття «особистість працівника» повинні включатися такі категорії як ділові, професійні якості, прагнення до професійної, творчої досконалості. Навіщо це все враховувати? Відповідь очевидна: стимулюючий режим завжди є складним комплексом взаємозв'язків і взаємовідносин, особистих і колективних інтересів. У зв'язку з цим, запровадження стимулюючого режиму на підприємстві, установі, організації призводить до нових трудових досягнень, інновацій у праці, її творчого характеру, оскільки він заснований на досягненні працівником багатьох суспільно значущих моральних його якостей, які, взаємодіючи між собою, формують переконаність, працьовитість, діловитість, професійність. Отже, можна сказати, що режим стимулювання є застосуванням правових стимулів, їх впливу на інтереси працівників.

Стимулюючий режим впливає не тільки на зовнішню поведінку працівника в процесі праці, але і на його внутрішній світ – інтелект, підсвідомість, емоційно-чуттєву сферу. Такий режим направлений на цілеспрямовану зміну поведінки працівника в процесі праці, під час виконання трудової функції з метою задоволення як власних потреб і інтересів, так і потреб і інтересів роботодавця. Стимулюючий трудо-правовий режим оперує лише позитивними засобами: заохоченнями, пільгами, дозволами, а відтак не включає в себе засоби, що носять негативний, несприятливий характер: обов'язки, заборони, обмеження. Наприклад, норма, яка передбачає, що за особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією [240, ст. 146] розвиває активність працівника, спонукає до одних відносин – в позитивному, стимулюючому руслі, проявляє мотивацію до праці, виключаючи при цьому прояв інших негативних, блокуючих аспектів.

Стимулюючий режим розкриває нові властивості працівника, його потенціал, що дозволяє йому ефективно досягати поставлених перед ним завдань. На думку представників економічної науки, потенціал особистості представляє собою взаємопов'язану комбінацію трьох складових: психофізіологічної, трудової та інноваційної. Психофізіологічний потенціал включає в себе працездатність, здоров'я, вік, характер, стать. Трудовий потенціал оцінюється рівнем інтелекту, пізнавальними здібностями, професійними знаннями, вміннями і навичками, здатністю до співпраці, взаємодії. Інноваційний потенціал відображає потреби і здатність до самореалізації, ініціативу, цінності, мотивацію [521, с. 15]. Тому саме з цих позицій врахування особистих якостей працівника має велике значення як для нього самого, так і для роботодавця. Стимулюючий режим повинен поширюватися на всіх працівників. Це пояснюється тією обставиною, що воля і свідомість більшості працівників направлена на досягнення корисної мети, що має особливу значущість для роботодавця підприємства, установи, організації зокрема і для суспільства та держави загалом. Адже працівник – виробник матеріальних і духовних благ, тому кожному із них необхідно створювати і забезпечувати умови

для активного трудового процесу, в основі якого закладена праця. Окрім того, запровадження стимулюючого режиму буде також характеризувати правові можливості сторін трудового договору, узгодження їх інтересів. З огляду на сказане, стимулюючий вид трудо-правового режиму повинен враховувати сучасну «модель соціального розвитку», в якій проявлятимуться паростки пріоритетності таких здібностей працівника як освіта, професійна компетентність, мобільність, досвід тощо. Саме ці фактори, що формують здатність людини до праці, мають враховувати роботодавці при прийнятті локальних актів, в яких повинен відображатися стимулюючий вид трудо-правового режиму на підприємстві, установі, організації для кращого розкриття професійних, творчих, інтелектуальних, інноваційних талантів працівника в процесі праці.

Стимулюючий режим є засобом сприяння, спонукальним чинником, що викликає бажання у працівника бути заохоченим. З цих позицій головна цінність права полягає в тому, що його норми є основою для виникнення прав у конкретних суб'єктів, створюються можливості для задоволення їх потреб та інтересів, для збереження цілісності соціуму [169; 310, с. 80-88]. Запровадження стимулюючого виду трудо-правового режиму до працівників є об'єктивною необхідністю, оскільки «праця – джерело існування людини. В праві на працю відображена потреба держави і суспільства у необхідності створення матеріальних і духовних цінностей для життєдіяльності окремої людини і суспільства в цілому. Природне право на працю фактично відображає потребу людини створювати матеріальні та культурні цінності і таким чином здобувати джерела існування для себе, своєї сім'ї, а в умовах держави – і для всього суспільства. Завдяки реалізації права на працю людина розвиває свій природний творчий потенціал і таким чином виражає свою особистість» [485, с. 52]. Говорячи про рентабельність підприємства в сучасних умовах господарювання, варто зауважити, що економіка змушує роботодавця розглядати працівників як фактор виробництва. З метою отримання прибутку, ефективності виробництва об'єктивуються все більш складні інтелектуальні можливості працівників в процесі праці, у зв'язку з чим роботодавець свідомо забезпечує режим стимулювання, який і направлений на розвиток професійних,

кваліфікаційних, творчих здібностей працівника. В сучасних умовах працівник є власником інтелектуального капіталу, можна сказати, власником частинки прибутку підприємства. Як власник, працівник має право на отримання своєї частини доходу і інтерес в цій частині доходу, що втілюється у фонд оплати праці, та матеріальне стимулювання. В результаті здійснюється розподіл прибутку відповідно до принципу – великі прибутки підприємства, то й відповідна оплата праці. Отже, з одного боку, роботодавець зацікавлений у створенні стимулюючого режиму, а працівник зацікавлений у активних пошуках підвищення продуктивності своєї праці. В таких умовах працівник стає відповідальним за працю, ініціатором співробітництва на локальному рівні – рівні підприємства – та є партнером у бізнесі, а не особою, що продає свою робочу силу на ринку праці. Таким чином, стимулюючий вид трудо-правового режиму сприяє соціальному партнерству, працівник і роботодавець виступають соціальними партнерами, виникає новий соціальний консенсус, реальне співробітництво на взаємовигідній основі для обох сторін трудового договору. Стимулюючий вид трудо-правового режиму забезпечує простір для творчої трудової діяльності, позитивно впливає на мотивацію поведінки працівника та є важливим засобом для запланованого результату підприємства, установи, організації, без якого не можливе ефективне їх функціонування. А ефективність стимулюючого виду трудо-правового режиму визначається не тільки цінністю права як особливого регулятора, але й специфікою тих функцій, які він виконує, що в сукупності забезпечує досягнення соціально корисного результату, пов'язаного з вирішенням важливого завдання – визнання за кожним працівником права на вільний розвиток його як особистості в процесі трудової діяльності.

Все це передбачає перспективу розвитку взаємовідносин працівників і роботодавців. Держава також не повинна стояти осторонь вказаних процесів. В сучасних умовах держава в особі її органів і посадових осіб повинна визначати на централізованому рівні яким чином, як саме у сфері праці можливо поєднувати економічну ефективність зі встановленням і забезпеченням стимулюючого режиму у сфері праці з метою захисту соціальних інтересів працівників. З цього приводу влучним є вислів Р. З. Лівшиця про те, що «економіка праці повинна ставити

завдання і намітити можливі шляхи їх вирішення, а трудове право має закріплювати в своїх нормах найбільш доцільне і оптимальне вирішення цих проблем» [289, с. 54].

Стимулюючий режим створює умови для активного розвитку особистості працівника в процесі праці і потребує відповідної адаптації до нових умов господарювання. В створенні такого режиму зацікавлений сам працівник, на відміну від іншого виду режиму – обмежуючого, який є режимом підкорення та в якому зацікавлений роботодавець з метою належної організації і управління праці. Попри все, і стимулюючий, і обмежуючий види режимів є продуктом трудо-правового режиму.

У сучасних умовах господарювання та інформаційного суспільства необхідно створювати правовий режим стимулювання, який відкриває для працівників простір для їх ініціативи і трудової діяльності, розвитку професійних навиків, творчості в процесі праці. Для держави, в особі її органів і посадових осіб – необхідно створювати режим обмеження, який покликаний зводити до мінімуму зловживання владою, порушення трудових прав працівників. Попри все, варто відзначити, що правові стимули і правові обмеження, які закладені в основу стимулюючого і обмежуючого видів трудо-правового режиму, потрібно комбінувати між собою для того, щоб створити специфічний режим в процесі організації і управління працею для роботодавця та виконання трудової функції працівником, адже трудовий договір є двосторонньою угодою, яка потребує співпраці на взаємовигідній основі та задоволення інтересів обох сторін.

Говорячи про стимулюючий вид трудо-правового режиму, необхідно зауважити, що він може застосовуватися не тільки щодо працівників, але й до роботодавців. Відповідно до Закону «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року, одним із основних напрямків державної політики у сфері зайнятості населення є заохочення роботодавців, які зберігають діючі та створюють нові робочі місця, насамперед для громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці. До заходів щодо сприяння зайнятості населення належать: стимулювання діяльності роботодавців, спрямованої на створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних (п. 2 ст. 24). При цьому в Законі йдеться про стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних,

про стимулювання роботодавців до працевлаштування громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, про заохочення суб'єктів малого підприємництва щодо створення нових робочих місць. Наприклад, роботодавцю, який протягом 12 календарних місяців забезпечував створення нових робочих місць, працевлаштовував на них працівників і упродовж цього періоду щомісяця здійснював їм виплату заробітної плати в розмірі не менше, ніж три мінімальні заробітні плати за кожен місяць, протягом наступних 12 календарних місяців, за умови збереження рівня заробітної плати в розмірі не менше, ніж три мінімальні заробітні плати за кожен таку особу щомісяця за рахунок коштів Державного бюджету України, передбачених у бюджеті Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, компенсуються фактичні витрати у розмірі 50 відсотків суми нарахованого єдиного внеску за відповідну особу за місяць, за який він сплачений (ст. 24 Закону) [443].

Роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце громадян: одного з батьків або особу, яка їх замінює і: має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю; утримує без одного з подружжя особу з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку) та/або особу з інвалідністю I групи (незалежно від причини інвалідності); дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, осіб, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; осіб, звільнених після відбуття покарання або примусового лікування; осіб до настання права на пенсію; осіб з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку; учасників бойових дій; молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу та яким надано статус безробітного, за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, строком не менше ніж на два роки щомісяця компенсуються

фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений.

Суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних строком не менше ніж на два роки за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності, щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений (ч. 2 ст. 27 Закону) [443]. Порядок компенсації роботодавцям витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування затверджено постановою Кабінету Міністрів від 15 квітня 2013 року [421].

Сприяння держави у створенні такого стимулюючого виду трудо-правового режиму полягає у значенні права на працю, його фундаментальності серед інших соціально-економічних прав і свобод людини [215, с. 139]. Адже в праві на працю відображена потреба держави і суспільства у необхідності створення матеріальних і духовних цінностей для життєдіяльності окремої людини і суспільства в цілому. Тому держава повинна також сприяти роботодавцю, створюючи і забезпечуючи відповідний правовий клімат для того, щоб роботодавець виділяв частину прибутку від одержаних доходів і направляв їх на соціальний розвиток працівників – на охорону праці, поліпшення соціальних умов праці, забезпечення соціально-побутових умов, заходів з охорони здоров'я. На думку Н. Б. Болотіної, соціальність означає, що юридичними засобами має бути встановлено умови щодо досягнення соціальної злагоди між двома найбільш значимими групами в суспільстві – найманими працівниками і роботодавцями, від діяльності яких залежить обсяг матеріальних джерел, а відтак – забезпечення з загальних податків інших ланок соціальної сфери: освіти, охорони здоров'я, соціальної допомоги непрацездатним тощо [62, с. 33-34]. Попри все, стимулюючий вид трудо-правового режиму пов'язаний з реалізацією інтересів як працівників, так і роботодавця, оскільки

рентабельність роботи підприємства напряму залежить від отримання прибутку, який неможливо отримати без ефективної, продуктивної праці.

Сприяння держави у здійсненні розвитку персоналу, особливо навчання кадрів, залежить від ефективності механізму стимулювання роботодавців щодо розвитку персоналу й самого персоналу з метою посилення його зацікавленості в безперервному вдосконаленні своїх теоретичних знань, умінь і навичок. Податковий кодекс України більш повно збалансував інтереси держави та бізнесу щодо підготовки працівників. З метою посилення стимулювання роботодавців вкладати інвестиції у людський капітал в Податковому кодексі було передбачено можливість без обмежень включати витрати на первинну професійну підготовку працівників робітничих професій безпосередньо на виробництві. Адже інвестиції у людські ресурси і розвиток навичок у сфері освіти та професійної підготовки визнані одними із ключових чинників економічного зростання, соціальної згуртованості [122, с. 100]. Мотивація до ефективної та продуктивної праці має на меті пробудити і мобілізувати при виконанні працівником трудових обов'язків професійні, творчі, ділові якості, які можуть впливати на отримання кращих і вищих результатів для підприємства [485, с. 5].

В сучасних умовах необхідно поміняти уявлення про попереднє правове регулювання, якому був властивий здебільшого обмежуючий характер. На сьогодні необхідне розумне співвідношення і поєднання стимулюючого і обмежуючого режимів у правовому регулюванні трудових відносин, тим більше, що корінним чином змістилися акценти з державного до договірному регулювання.

Держава, на думку І. Ю. Андрієвського, повинна не лише забезпечувати за допомогою закону права людини, але також сприяти створенню умов для безпеки і добробуту, а як наслідок – для надання допомоги кожній окремо взятій людині [603, с. 26]. Саме тому в основі правового режиму стимулювання для людини повинен лежати принцип «дозволено все, що не заборонено законом», в якому «закладено найважливіше стимулююче начало, бо саме він створює передумови і розширює рамки для активної суспільно корисної діяльності в інтересах держави і громадянина» [329, с. 31]. Працівник сам розпоряджається своєю здатністю до праці.

Право є формою і мірою свободи, яка повинна максимально розкрити кордони його обмежень в процесі здійснення трудової діяльності. Право – соціальна гарантія свободи, визнана суспільством особиста автономія людини. Вона надає простір для професійної, господарської та політичної активності кожного члена суспільства. Право встановлює масштаб свободи і відповідальність особистості. Тому потенціал права не можливо зводити до утилітарних міркувань, корисності або доцільності. Проте сутність природного призначення свободи полягає не лише в тому, що вона є простором для життя, а й тому, що вона є простором активності [386, с. 55-56], розвитку професійності, творчого підходу до праці з боку працівника.

Попри все, запровадження стимулюючого чи обмежуючого виду трудо-правового режиму у бік його зменшення чи збільшення не повинно бути результатом волі законодавця, коли йдеться про державне регулювання, та волі роботодавця, коли йдеться про договірне регулювання, оскільки у кожному конкретному випадку на двох рівнях правового регулювання повинні враховуватися економічні, соціальні, політичні, історичні умови. У зв'язку з цим, розширення чи звуження рамок стимулюючого та обмежуючого виду трудо-правового режиму у тій чи іншій конкретній ситуації необхідно здійснювати ретельно, прогнозуючи його позитивні та негативні наслідки. З цих позицій виникає питання, чому в сучасних умовах господарювання все ж таки переважне значення має стимулюючий режим, який у більшості випадків запроваджується на договірному рівні? Відповідь, на перший погляд, є простою. Держава, завдяки своїй законодавчій діяльності в рамках регулювання праці, вдається останнім часом лише до регулятивних функцій, перекладаючи фінансові питання на відкуп договірному регулюванню, тобто на конкретного роботодавця, для якого в умовах різних форм господарювання така діяльність держави розглядається як одна зі сфер підприємницького ризику [145, с. 28-32]. Із започаткуванням епохи «ринкових відносин» проблема правового регулювання в сфері економіки бажає кращого, як наслідок, ця проблема не знімається з порядку денного. Ринок на сьогодні не в стані самостійно забезпечувати ефективне використання трудових ресурсів загалом і ресурсів як

таких, зокрема. Тому проблема створення ефективного і адекватного економічного механізму досі залишається.

Чи повинна держава сьогодні активно втручатися в економічні процеси та брати на себе управлінські функції? На нашу думку, це питання виникає цілком закономірно, оскільки при переході від одного типу планової економіки, що була властива соціалістичному типу господарювання, до ринкової економіки, що характеризується новими умовами господарювання, є величезне бажання, щоправда, з психологічної точки зору, передати вирішення всіх проблем саме новій системі.

Для того, щоб отримати повну відповідь на запитання, потрібно визначитися з тими сферами, де необхідно здійснювати державне регулювання у сфері праці і сфері економіки, оскільки ці поняття взаємообумовлені і функціонують залежно одне від одного. Наприклад, якщо вести мову про сферу організації і управління працею, то можна побачити, що за радянських часів до таких сфер відносилося планування, організація і нормування праці, фінансове стимулювання підприємств і матеріальне заохочення працівників, організація соціалістичного змагання, здійснення контрольних функцій, здійснення обліку і статистичних даних, проведення ідеологічної і виховної роботи, які мали вагомий вплив на свідомість працівників (проведення суботників, соціалістичних змагань), здійснення підготовки кваліфікованих кадрів, економічна відповідальність підприємств, установ, організацій. Звісно, що в сучасних умовах більшість перерахованих питань віддані на відкуп роботодавця – юридичним і фізичним особам. Держава, в особі державних органів не проявляє майже ніякого інтересу до вказаних сфер діяльності, що є цілком зрозумілим: адже вона не є єдиним роботодавцем, – це по-перше, по-друге, – рівень розвитку економіки бажає кращого, а тому держава вдається лише до встановлення мінімальних соціальних гарантій у сфері праці, що свого роду дозволяє обмежити можливе свавілля з боку роботодавця як більш сильної сторони у трудових відносинах щодо працівника. Очевидним є і те, що в сучасних умовах ринкової економіки роботодавець повинен зацікавити кваліфікованого працівника як основного виробника матеріальних і духовних благ у підвищенні продуктивності праці, рентабельності підприємства. У зв'язку з цим, ринкові умови відштовхують

пріоритети обмежувачих режимів та доповнюють їх стимулюючими режимами. З цих позицій влучною є теза В. Гоймана, який наголошував, що право в кінцевому рахунку є засобом, що розвиває, стимулює фактичну діяльність і поведінку, яка сприятиме саморегуляції людей. Це не протирічить тому, що в низці випадків воно виступає фактором, що стримує деструктивну активність. Але право тому її і обмежує, щоб надати великі можливості для поширення конструктивної соціально-правової активності [154, с. 33, 38].

Кожному етапу розвитку державності властиве запровадження власне свого правового режиму – у бік стимулювання чи обмеження. Це, своєю чергою, обумовлено економічними, політичними, соціальними, культурними умовами життя, менталітетом самого народу. Зміни вказаних чинників призводять до модифікації елементів у змістовній відповідного режиму, їх комбінацій, звуження одного та розширення іншого у бік жорсткості чи пом'якшення. Стимулюючий вид трудо-правового режиму пов'язаний якраз з гнучкістю правового регулювання трудових відносин. Для нього характерним є те, що в рамках договірного регулювання він сприяє узгодженню інтересів сторін трудового договору, надає більше можливостей для активної трудової діяльності працівника, що є важливим і для роботодавця: більше віддачі – більше прибутку. До того ж, стимулюючий вид трудо-правового режиму, на відміну від обмежувачого, є більш ефективним і гнучким методом впливу на свідомість працівника.

Стимулюючий режим, створюючи комфортні умови, є більш доцільним і знаходить свій відгук між працівником і роботодавцем в подальшому у сфері соціального партнерства (діалогу) з метою досягнення компромісу, соціальної злагоди, налагодження чіткого, взаємовигідного, на двосторонній основі співробітництва для задоволення своїх інтересів. Саме в цьому полягає перевага стимулюючого режиму, ефективність його впливу в сучасних умовах господарювання. Звичайно не можна також відмовлятися від обмежувачого виду трудо-правового режиму, який в правовому регулюванні трудових відносин повинен займати «своє» місце, направляти трудову енергію працівника у позитивне русло.

Отже, стимулюючий вид трудо-правового режиму – це система правових засобів, які внаслідок певних комбінацій, співвідношень і поєднань шляхом впливу на свідомість працівника зумовлюють мотивацію до його активної трудової поведінки (діяльності), внаслідок якої забезпечуються його потреби і інтереси. Стимулюючий вид трудо-правового режиму сприяє ефективності правового регулювання трудових відносин.

Основними ознаками стимулюючого виду трудо-правового режиму є наступні: має соціальний характер, виявляється в контексті його ціннісного значення для працівника, утвердження його як особистості в процесі трудової діяльності; специфічно впливає на свідомість працівника та спонукає його до позитивних, значущих результатів в процесі виконання трудової функції, які мають вигоду для обох сторін трудового договору; розширює правові можливості працівника до творчої, продуктивної, сумлінної праці; розкриває правову мотивацію до праці, а отже має мотиваційний характер, оскільки направлений на забезпечення активної трудової діяльності працівника для розвитку його творчої ініціативи, підвищення професійно-ділових якостей, мобільності, запровадження нових технологій в праці; забезпечується на локальному рівні та залежить здебільшого від розсуду роботодавця, незалежно від законодавчих приписів; з боку держави характеризується особливою формою контролю, коли йдеться про застосування заходів заохочення до працівника за заслужену поведінку; забезпечує міру соціальної справедливості та виражає соціальне призначення трудового права як галузі; створює сприятливі умови для здійснення інтересів працівника, оскільки виражається в наданні цінностей матеріального або морального характеру.

3.3 Обмежуючий правовий режим як закономірне існування трудових відносин

Сьогодні, в нових умовах господарювання, є потреба в аналізі категорії «обмежуючий режим» на новому рівні узагальнення, виявлення вельми суттєвих ознак важливого юридичного засобу. Вказана проблема заслуговує на увагу в

юридичній літературі, зокрема розкриття її в галузевому аспекті на рівні трудового права як галузі. Тим більше, що обмежувачий режим широко використовується в трудовому законодавстві на всіх рівнях правового регулювання трудових відносин.

Перед тим, як перейти до характеристики обмежувачого виду трудо-правового режиму, з'ясуємо сутність правових обмежень, що закладені в його основі. Адже на сьогодні правові обмеження є потужним правовим інструментом, застосування якого дозволяє державі попереджати факти зловживання правом. У демократичній країні XXI ст. правові обмеження покликані створити об'єктивні умови для того, щоб мінімізувати умови для протиправних вчинків осіб, що наділені владою. Превентивний зміст правообмежень є детермінантою бажаної позитивної моделі поведінки носіїв державно-владних повноважень, від дій яких значною мірою залежать ефективність подальшого державного розвитку і авторитет державної влади в суспільстві [286, с. 198].

Право завжди наділене певними ознаками, однією із яких є обмеження зовнішньої свободи, яка може втілюватися в поведінці людини. Регулювання юридичної відповідальності за порушення легально встановлених меж правової свободи є умовою існування права. Для цього право у своїй складовій наділяється різноманітними засобами, які і забезпечують його призначення. До їх числа відносяться правові заборони і обмеження, «без яких не є можливою повноцінна і законна самостійність, оскільки вони є необхідними в якості засобів забезпечення свободи» [432, с. 156-157]. Як підкреслює С. С. Алексєєв, право не можна уявляти у вигляді такої суб'єктивної сфери, із якої можна виліпити все, що завгодно..., без будь-яких обмежень [17, с. 118]. За словами О. Хеффе, там, де справедливий державно-правовий порядок створює простір, сприятливий для досягнення самореалізації та розвитку міжлюдських зв'язків, справа полягає, очевидно, в створенні пошуку підходящих випадків обмежувальних фундаментальних умов, а не в безпосередньому конкретному здійсненні [634, с. 191-192, 298]. Вказане підтверджується тезою Загальної декларації прав людини (ч. 2. ст. 29) про те, що при здійсненні своїх прав і свобод кожна людина повинна зазнавати тільки таких обмежень, які встановлені законом виключно з метою забезпечення належного

визнання і поваги прав і свобод інших та забезпечення справедливих вимог моралі, громадського порядку і загального добробуту в демократичному суспільстві [196]. Подібну норму містить Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (ст. 4), який допускає можливість обмеження державою прав, якщо таке обмеження сумісне з природою відповідних прав та встановлюється виключно з метою сприяти загальному добробуту в демократичному суспільстві [344]. Обмеження прав людини і громадянина, відповідно до вимог міжнародного співтовариства і правової держави, можуть міститися тільки в законах, а їх встановлення відповідає цілій низці вимог. Обмеження в сфері здійснення владних повноважень також чітко обумовлені в законодавстві. В іншому випадку їх застосування навряд чи буде можливим. З цієї позиції правові обмеження можна віднести до сфери належного, оскільки вони вимагають певної поведінки від суб'єктів правовідносин [432, с. 156]. Як бачимо, правове обмеження трактується з точки зору закономірного, об'єктивного процесу існування всієї правової системи, що не виключає встановлення відповідних йому підстав і меж. У найзагальнішому аспекті проблема правових обмежень є проблемою меж свобод людини в суспільстві [174, с. 53].

Законодавство не розкриває понять «обмеження» і «заборона». В юридичній літературі також не склалося одностайного розуміння щодо тлумачення цих термінів. Термін обмеження зазвичай відображає сутність дії самого права відносно свободи людини. У тлумачних словниках категорія «обмеження» трактується як визначати межі чого-небудь [560, с. 536], позбавлення необхідної свободи дій, ставлення в якісь-небудь рамки, межі [379, с. 456, 794]. Іншими словами, термін «обмеження» означає засіб, який обмежує дію, поведінку людини. Право, будучи механізмом обмеження свободи, вказує на основне його призначення, яке виражається у гарантуванні кожній людині можливості користуватися свободою у відповідних межах в рамках правового поля. Як зазначав О. С. Іоффе, регулювати суспільні відносини означає окреслювати відповідні межі, кордони, рамки поведінки їх учасників [679, с. 10]. У визначенні поняття і сутності права використання категорії «обмеження свободи» дає можливість зосередитися на важливих моментах, серед яких є те, що право як своєрідний «механізм» обмеження свободи,

зосереджує в своїй компонентній системі різноманітних взаємодіючих між собою елементів, засобів, прийомів, за допомогою яких воно досягає поставленої мети і завдань. Звідси право є не сукупністю розрізнених між собою елементів і засобів, а закономірною, об'єктивно-узгодженою, повторимось, взаємодіючою і взаємозумовленою системою правових засобів. Основою цієї системи виступають правові норми, у яких і виражаються певні обмеження свободи людей. Разом з тим, як підкреслював С. С. Алексєєв, існують такі клітинки матерії права як заборони і обмеження, які, взаємодіючи з різноманітними елементами системи – нормами, принципами, правовідносинами, правовими методами і режимами..., виконують найрізноманітніші функції [27, с. 365-369]. Для правових обмежень характерні всі ознаки правових засобів як більш загальної категорії. Вони встановлюються державою і забезпечуються силою держави, є юридичними способами забезпечення інтересів суб'єктів права і спрямовані на подолання перешкод, що стоять на шляху задоволення законних інтересів учасників правовідносин. Поєднуючись певним чином один з одним і з іншими правовими засобами, обмеження виступають основними елементами правових режимів, на що справедливо вказує С. С. Алексєєв [16, с. 66; 431].

На теоретичному рівні погляд на цю проблему передбачає більше абстрагування і виявлення таких ознак, які також властиві для галузевих різновидів. У теорії права вчені, що займалися вказаною проблематикою, виокремлюють такі ознаки правових обмежень: 1) пов'язані з несприятливими умовами (загроза або позбавлення певних цінностей) для здійснення власних інтересів суб'єкта, бо спрямовані на їх стримування і одночасно на задоволення інтересів протилежної сторони і громадських інтересів в охороні та захисті; 2) мають негативний характер, оскільки за своєю природою належать переважно до примусових, силових засобів; 3) повідомляють про зменшення обсягу можливостей, свободи, а значить, і прав особистості, що здійснюється за допомогою обов'язків, заборон, заходів захисту, відповідальності; 4) спрямовані на охорону суспільних відносин, на захист індивідуальної та колективної свободи [315, с. 17]. Як підкреслює О. В. Малько, в цих ознаках відображаються їх необхідність і соціальна цінність [324, с. 72].

Правове обмеження є категорією парною правовому стимулу; стимул уособлює позитивну мотивацію, а обмеження – негативну, зауважує вчений [319, с. 3].

А. М. Денисова зазначає, що «правові обмеження» в загальному їх вигляді – «це встановлені законодавством виключення з правового статусу громадянина, які носять превентивний характер, убезпечують від можливих несприятливих наслідків як суб'єктів, відносно яких діють ці обмеження, так і інших осіб» [174, с. 52].

На думку О. В. Левади, повноцінне розкриття сутності правових обмежень можливе за умови аналізу їх функціональних характеристик, виокремлення яких дає змогу визначити їх регуляторний потенціал як засобів попередження зловживання правом. Так, до основних функціональних характеристик правових обмежень О. В. Левада відносить: а) правові обмеження передбачаються у чинному законодавстві і мають формально-офіційний характер; б) реалізація (дотримання) правових обмежень може бути забезпечена державним примусом; в) правові обмеження пов'язані із обмеженням певних громадянських прав та реалізацією законних інтересів; г) правові обмеження виконують низку особливих соціально важливих функцій у процесі правового регулювання (функція контролю, охоронна функція, мотиваційна функція, виховна функція, функція стимулювання правомірної поведінки, комунікативна функція) [286, с. 194].

Досліджуючи обмеження та заборони, пов'язані із проходженням державної служби в правоохоронній сфері, А. Б. Грищук акцентує увагу на тому, що обмеження встановлюють межі, вихід за які держава або однозначно забороняє, або не схвалює і не заохочує. В основі змісту правового обмеження знаходиться владний імператив, який забороняє державним службовцям ухилятися від запропонованої поведінки [162, с. 212]. На його думку, під заборонами і обмеженнями на державній службі в правоохоронній сфері варто розуміти встановлені законодавством правила поведінки імперативного характеру, недотримання яких може спричинити застосування заходів державного примусу до зобов'язаних суб'єктів – державних службовців [162, с. 212].

Розкриваючи властивості і ознаки правових обмежень, І. М. Приходько висловила думку про те, що правові обмеження впливають на суб'єкта шляхом

зовнішнього інформаційного впливу, змушуючи його до тієї чи іншої форми активності. Цей вплив здійснюється за трьома напрямками: 1) інформативного впливу, повідомляючи суб'єкту про межі можливого; 2) виховного, що формує настанови, спрямовані на підвищення правової активності і зниження протизаконної активності; 3) ціннісного, що виступає загальним масштабом оцінки соціальних зв'язків. За формою вираження вчена виокремлює такі види правових обмежень як заборона, призупинення, обов'язки, применшення прав, межі, ліміти, цензи, покарання, заходи примусу, вилучення [431, с. 13, 15]. На думку вченої, визначальним критерієм для віднесення того чи іншого первинного засобу до правових обмежень є інтереси. Залежно від того, якому інтересу (власному чи протилежної сторони) служить цей засіб, він може бути або обмежуючим, або стимулюючим. І. М. Приходько до основних ознак правових обмежень відносить наступні: служать інтересам протилежної сторони, контрсуб'єкта; виражають негативну правову мотивацію, супроводжуються загрозою, страхом, примусом, жорсткими командами і припускають зниження негативної активності; носять інформаційний характер, надаючи суб'єкту певний обсяг даних; містять відомості про рамки дозволеного, про межі повноважень; повідомляють про зменшення обсягу можливостей, свободи і зводять різноманітність у поведінці суб'єктів до певного граничного стану; відносно суб'єктів права вони є зовнішнім фактором, що впливають на інтереси [431, с. 15].

А. М. Денисова, узагальнюючи теоретичні здобутки вчених-теоретиків права, зокрема С. С. Алексєєва і О. М. Малька, та поділяючи їх думки, при дослідженні правових обмежень в загальнотеоретичному розумінні звертає увагу на низку аспектів, які, на її думку, характеризують правові обмеження. Зокрема, дослідниця зазначає, що правове обмеження виступає в якості зовнішнього фактора, який впливає на інтереси суб'єктів права. Основу правового обмеження складає тісний взаємозв'язок між зовнішніми юридичними умовами та внутрішньою структурою особистості; правове обмеження є інформаційно цілеспрямованим, таким, що має на меті свідому зміну поведінки суб'єкта в юридичній сфері. А. М. Денисова зауважує, що саме задля упорядкування суспільних відносин, забезпечення повноцінного їх

функціонування і встановлюються правові обмеження, які виступають сильними стримуючими факторами; на інформаційно-психологічному рівні правовими обмеженнями виступають виключно негативні засоби (заборони, обов'язки, заходи покарання і т. ін.), які не включають позитивних засобів. Проте, зауважує дослідниця, правові обмеження, виконуючи негативну мотивацію відносно власних інтересів суб'єкта, виступають необхідними засобами впливу на інтереси суспільства в цілому та на інтереси певних контрсуб'єктів, оскільки вони спрямовані на забезпечення соціально корисних цілей; конкретні (первинні) правові засоби, такі як покарання, заборони, обов'язки, призупинення, а не юридичні норми, інститути, галузі, в яких закріплюються ці правові засоби і які завдяки первинним правовим засобам набувають правообмежуючого значення, необхідно вважати правовими обмеженнями в інформаційно-психологічному сенсі. Дослідниця приходить до висновку, що правове обмеження – це закріплене у праві утримання суб'єкта правовідносин від протиправного діяння, метою якого є задоволення інтересів контрсуб'єкта та суспільних інтересів в охороні та захисту в цілому. Правові обмеження виступають встановленими в праві межами, в яких повинні діяти суб'єкти, не порушуючи законні права інших суб'єктів, тобто вони унеможливають певні діяння окремих осіб з метою задоволення інтересів суспільства [174, с. 52]. Як зауважує В. С. Попондопуло, об'єктивізація дозволеного регулювання виражається не в ньому самому, а в його протилежності – заборонах, обмеженнях, що встановлюють межі наданих прав [420, с. 90].

Отже, об'єднує вчених відносно характеристики правових обмежень те, що правові обмеження виконують негативну мотивацію відносно власних інтересів суб'єкта; виступають необхідними засобами впливу на інтереси певних контрсуб'єктів; закріплюються в юридичних нормах, інститутах, галузях і набувають правообмежуючого значення; вважаються правовими обмеженнями в інформаційно-психологічному сенсі. Правові обмеження взаємообумовлені такими категоріями як інтерес, мета, мотив. Саме поняття «правове обмеження» є широким за обсягом, що включає в свою змістовну більш вузькі категорії – заборони, обов'язки, відповідальність, заходи захисту, що обмежують діяльність суб'єктів.

Оскільки правові обмеження є різноманітними, в юридичній літературі вони піддаються певному диференційному підходу (галузевій класифікації) для того, щоб краще виявити їх сутність і специфічні риси в галузевому аспекті. Нашим завданням, відповідно до теми дослідження буде розкрити правові обмеження саме в трудовому праві. Свого часу А. С. Пашков зауважував на тій обставині, що саме трудове право є наочним підтвердженням того становища, коли всередині однієї і тієї ж галузі права можуть застосовуватись різноманітні прийоми регулювання суспільних відносин, залежно від конкретних історичних умов [659, с. 18].

Як ми вже зауважували раніше, метод правового регулювання трудових відносин є не тільки критерієм розмежування галузей права, а й невід'ємною властивістю права, що проявляється на всіх рівнях його структури. Метод правового регулювання є не просто сукупністю, комплексом юридичних засобів, а цілісною системою, єдністю його складових частин. Тобто, метод правового регулювання є системою взаємообумовлених і взаємодіючих між собою способів правового регулювання, які шляхом поєднання і співвідношення, залежно від характеру норми права, містять в собі відповідну порцію дозволів, заборон, обмежень, які, втілюючись у відповідний вид трудо-правового режиму як складову методу, визначають в цілому якісну сторону правового регулювання трудових відносин. Саме в такому стані шляхом взаємообумовленості, комбінації, юридичні засоби здатні забезпечити взаємодію між собою у правовому регулюванні трудових відносин і створити необхідний баланс.

Здійснивши аналіз трудового законодавства, В. Н. Скобелкін прийшов до висновку, що в більшості інститутів галузі переважаючими є норми публічно-правового характеру [555, с. 225], тобто ті, що містять обмеження і заборони. Однак чи можна дати одностайну відповідь на питання щодо дійсного співвідношення заборон, обмежень та дозволів у правовому регулюванні? Питання, однозначно, є риторичним. Однак все ж таки кількість заборон і дозволів у чинному праві є нерівнозначною. Варто зауважити, що у цьому випадку належний баланс між ними аж ніяк не означає тотожність обсягу перших перед другими. Чи можна надавати пріоритет дозволам чи заборонам на тому чи іншому етапі розвитку держави?

Звичайно, це насамперед залежить від погляду на право як засіб обмеження свободи, а також від призначення галузі права. Як підкреслює В. С. Нерсисянц, вибір дозволів або заборон (або певної конструкції їх сполучення й комбінації) як способів і режимів правової регуляції, залежить від потреб, цілей і завдань такої регуляції на відповідному етапі суспільного розвитку, специфіки об'єкта регулювання, характеру й змісту правової політики законодавця й держави в цілому, міри розвиненості демократії. У загальному вигляді всупереч поширеним уявленням – логіка й механізм правової регуляції є такими, що для вираження більшої міри правової свободи необхідно як метод (спосіб, порядок, режим) правової регуляції використовувати правову заборону, а для вираження меншої міри свободи – правовий дозвіл [364, с. 91].

Забігаючи наперед, зауважимо, що дозволи і заборони, що лежать в основі відповідних режимів у трудовому праві, можуть поєднуватися між собою, тобто можливі два варіанти в різних комбінаціях. Така комбінація дозволів і заборон є властивою як обмежуючому, так і стимулюючому видам трудо-правового режиму. Наприклад, норма ст. 63 КЗпП України щодо заборони залучення до надурочних робіт, одночасно передбачає право роботодавця застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках та за певних умов (лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації, отримання згоди певних категорій працівників (ст.ст. 63-64 КЗпП України) [240]. Така комбінація заборон і дозволів заснована на загальному дозвільному режимі, що пов'язаний з самостійним прийняттям рішень роботодавцем, пов'язаних з організацією праці і управління підприємством, установою, організацією та встановленням в договірному порядку умов праці. Як бачимо, співвідносячись між собою, дозволи обмежують заборони.

Говорячи про заборони і обмеження в трудовому праві, необхідно зауважити на тій обставині, що саме вони були змістом перших нормативно-правових актів про працю, що стосувалися і стосуються відповідних обмежень і заборон у сфері найманої праці дітей, жінок, неповнолітніх, молоді у різних країнах світу [57, с. 103, 127-131, 133-135; 649, с. 88-90]. Як зауважує О. В. Старчук, реалізація принципу

заборони дитячої праці можлива через установлення гарантій при працевлаштуванні неповнолітніх, а також контролю за дотриманням трудового законодавства з питань охорони праці та її гігієни, техніки безпеки (заборона застосування праці осіб молодше 18 років, на важких роботах і роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, на підземних роботах, роботах у нічний час чи виконання надурочних робіт, у вихідні дні тощо), оплати праці роботодавцем щодо неповнолітніх працівників [580, с. 349]. Проект Трудового Кодексу України (ч. 5 ст. 296) також містить положення, якими забороняється використання праці неповнолітніх осіб на роботах, на яких вони можуть зазнати загрози фізичного, психологічного чи сексуального насильства, або виконання яких може завдати шкоди їх здоров'ю, призвести до негативних наслідків у моральному розвитку (роботи у сфері грального бізнесу, роботи з перевезення та продажу алкогольних напоїв, тютюнових виробів, медичних препаратів тощо) [203].

Заборони і обмеження відіграють важливу роль у правовому регулюванні трудових відносин, за словами Н. Г. Александрова, вони є однією із специфічних форм впливу права на суспільні відносини [9, с. 11]. Разом з тим, право здатне направляти поведінку працівника у відповідне русло не тільки за допомогою заборон, обмежень, а також, як ми підкреслювали у попередньому підрозділі, за допомогою дозволів, стимулювання, заохочення. Тобто, норми права регламентують не тільки належну поведінку працівника, а й можливу його поведінку як учасника трудових відносин. Звідси встановлення правил поведінки в процесі трудової діяльності, які виражаються не тільки у заборонах, обмеженнях, стимулах, заохоченнях, доречно розглядати як специфічну форму впливу на суспільні відносини у сфері найманої праці. Зрозуміло, що основними проявами такої специфічної форми впливу будуть виступати норми трудового права, а не правові заборони чи обмеження, які є структурними елементами норми. У зв'язку з цим постає питання – чи виражаються обмеження і заборони у будь-якій нормі трудового права, бодай навіть опосередковано? На нашу думку, в правових нормах, які мають суто рекомендаційний характер, обмеження і заборони не є їх структурними елементами. Це пов'язано з тим, що рекомендаційні норми мають

правову природу, однак відрізняються від юридичних за ступенем їх обов'язковості для адресатів. Як і правоположення, акти-рекомендації виконують регулятивну функцію тільки в сукупності з відповідними юридичними нормами, зокрема, з локальними нормами трудового права. Але, на відміну від правоположень, що існують у царині реалізації правових приписів, вони обслуговують переважно процес локальної нормотворчості і спрямовані на створення оптимальних локальних правових норм, будучи своєрідним матеріалом під час їх конструювання [691, с. 39-42]. Деякі заохочувальні норми також не містять у своїй структурі обмежень і заборон. Наприклад, норми, які мають заохочувальний характер, можуть передбачати як належну поведінку роботодавця щодо його обов'язку виплатити премію працівнику за умови наявності підстав для його преміювання, так і можливу поведінку роботодавця – право роботодавця нагородити працівника почесною грамотою, де працівник вправі претендувати на отримання такого виду винагороду. Але кореспондуючого цьому праву обов'язка роботодавця здійснити нагороду може і не бути, адже застосування різного роду заохочень є правом, а не обов'язком роботодавця. У цьому випадку такого роду заборона є елементом змістовної не заохочувальної норми, яка має матеріальний характер, а процедурної норми, яка має зазвичай процесуальний характер. Адже саме процедурні норми, що мають процесуальний характер, здійснюють регламентацію всього комплексу відносин, які виникають у процесі реалізації норм матеріального права. Як зауважує О. М. Ярошенко, у «трудоному праві процесуальні норми окреслюють форми і способи здійснення трудових прав працівників, процедуру нормотворчої і правозастосовчої діяльності, що реалізується власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), порядок притягнення працівників до дисциплінарної й матеріальної відповідальності, а також розгляд індивідуальних і колективних трудових спорів» [691, с. 39-42].

Заборони і обмеження мають значення у встановленні правового статусу працівників і роботодавців, є їх важливими компонентами. Отримуючи закріплення в правовій нормі, обмеження і заборони призвели до виникнення юридичного обов'язку їх дотримуватись. Як підкреслює Н. М. Семенюта, заборони і обмеження є

юридичними умовами, що оформлюють момент виникнення трудової правоздатності. За їх допомогою законодавцю вдається більш гнучко, урівноважено і в той же час максимально жорстко підходити до регулювання появи можливості почати трудову діяльність у якості найманого працівника [543, с. 65].

Варто відзначити, що важливими засобами реалізації заборон та обмежень у правовому регулюванні трудових відносин є норми щодо заборони примусової праці та недопущення дискримінації. Відповідно до ст. 4 проекту Трудового кодексу України, забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема, порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників на доступ до роботи в разі укладання, зміни й припинення трудового договору, здійснення трудових і пов'язаних із ними прав працівників незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, сексуальної орієнтації, підозри чи факту захворювання на ВІЛ-СНІД, сімейного й майнового стану громадян, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [203]. Регулювання заборони примусової праці в Україні здійснюється цілою низкою міжнародно-правових актів – Конвенцією МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 року, Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Міжнародним пактом про громадянські та політичні права 1966 року, Конвенцією МОП № 105 про скасування примусової праці 1957 року [465; 250; 344; 472]. Основний Закон України також закріплює норму про заборону використання примусової праці [254, ст. 43]. Трудове законодавство України, на відміну від проекту Трудового кодексу України, не деталізує це положення. Разом з тим, в якості основних засад правового регулювання праці ст. 3 проекту Трудового кодексу України прямо закріплює заборону використання примусової праці. Ст. 5 проекту забороняє застосування примусової праці, тобто праці, для якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання якої вимагається від неї під погрозою покарання, застосування насильства [203, ст. 3, 5]. Поняття примусової праці закріплене в ст. 2 Конвенції Міжнародної організації праці № 29, згідно з якою примусовою працею є робота чи служба, що вимагається від особи під загрозою

покарання, для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг [465]. Враховуючи ратифіковані нашою державою міжнародно-правові акти у сфері праці, законодавець у ст. 3 проекту Трудового кодексу України серед основних засад правового регулювання трудових відносин, крім заборони примусової праці, також закріплює такі заборони як заборона дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду про визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації; заборона дитячої праці [203].

На відміну від обмежень, наприклад, обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації (ст. 25-1 КЗпП України); обмеження надурочних робіт (ст. 62 КЗпП України); обмеження розміру відрахувань із заробітної плати (ст. 128 КЗпП України); встановлення матеріальної відповідальності у межах середнього місячного заробітку (ст. 132 КЗпП України); обмеження строку для застосування дисциплінарного стягнення (ст. 148 КЗпП України) тощо, – заборони у трудовому праві є різноманітними. У формі заборони сформульована ст. 22 КЗпП України, згідно з якою забороняється необґрунтована відмова в прийнятті на роботу [240]. Необґрунтованість в загальному значенні – це певне явище, позбавлене доказів, фактів чи аргументів [115, с. 369]. Тобто, сутність цієї заборони полягає в тому, що роботодавці зобов'язані прийняти на роботу особу, яка володіє необхідним рівнем знань та кваліфікації для отримання відповідної посади, якщо не буде доведено наявності критеріїв, за якими потенційний працівник є невідповідною кандидатурою [403, с. 213]. Стаття 24 КЗпП України містить заборону на укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком робота протипоказана за станом здоров'я; законодавство про колективні договори і угоди забороняє включати до змісту трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами [240; 454]. Стаття 25 КЗпП України містить заборону вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи; ч. 2 статті 26 КЗпП України містить заборону щодо випробування при прийнятті на роботу осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення

професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб; стаття 31 КЗпП України містить заборону вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором; стаття 55 КЗпП України містить заборону роботи в нічний час для певних категорій працівників – вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, осіб, молодших вісімнадцяти років; стаття 63 КЗпП України містить заборону залучення до надурочних робіт певних категорій працівників – вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, осіб, молодших вісімнадцяти років, працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять; стаття 71 КЗпП України містить заборону роботи у вихідні дні; стаття 153 КЗпП України містить заборону вимаги від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці; стаття 155 КЗпП України містить заборону введення в експлуатацію підприємств, які не відповідають вимогам охорони праці; стаття 156 КЗпП України містить заборону передачі у виробництво зразків нових машин та інших засобів виробництва, впровадження нових технологій, що не відповідають вимогам охорони праці тощо [240].

Якщо провести аналіз зазначених заборон, то можна констатувати, що вони можуть мати загальний, індивідуальний чи колективний характер. Щодо заборон, які можуть мати загальний і індивідуальний характер, то вони проявляються відносно відповідних повноважень роботодавця – заборона вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, заборона звільнення працівників під час відпустки і в період перебування на лікарняному, заборона

звільнення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, заборона дискримінації і примусової праці. Окремі заборони пов'язані зі специфікою реалізації трудових прав працівників та виконання ними обов'язків – неповнолітніх, інвалідів, вагітних жінок. Інші заборони гарантують дотримання трудових прав працівників – заборона ненадання відпустки більше як два роки підряд, або забезпечують реалізацію прав – встановлення матеріальної відповідальності у межах середнього місячного заробітку. Деякі заборони прямо пов'язані зі специфікою трудового законодавства, яке має соціальну направленість і захищає більш слабку сторону у трудових відносинах – працівника, наприклад, встановлення умов праці, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України є недійсним.

Досліджуючи види заборон у трудовому праві, О. А. Петренко класифікувала їх у три основних групи: - заборони, закріплені Конституцією (заборона використання примусової праці; заборона використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах); - заборони, закріплені Кодексом законів про працю України (заборона необґрунтованої відмови в прийомі на роботу; заборони в процесі укладення трудового договору; заборона тимчасового переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором; заборона роботи в нічний час для окремих категорій працівників; заборона залучення до надурочних робіт; заборона роботи у вихідні дні; заборона на ненадання щорічних відпусток протягом двох років підряд); - заборони, закріплені міжнародними правовими актами (недопущення дискримінації у сфері праці; заборони, пов'язані з працею неповнолітніх осіб) [403, с. 124]. Це свідчить про специфічний характер заборон у трудовому праві як галузі і, відповідно, характер обмежуючого режиму, в основі якого закладено відповідні заборони.

Оскільки «основними завданнями сучасного трудового права варто вважати визнання і послідовний розвиток системи трудових прав і свобод, встановлення державних гарантій їх дотримання і захисту, регламентацію індивідуальних і колективних трудових відносин, в яких реалізуються індивідуальні та колективні трудові права працівників і роботодавців» [645, с. 137], то і збалансованість інтересів суб'єктів трудових відносин також вимагає встановлення певних гарантій для

роботодавця, у зв'язку з чим встановлення певних заборон щодо зловживання трудовими правами стосуються і працівників. Зловживання правом у юридичній літературі розглядається як особливий вид правової поведінки, який полягає у здійсненні громадянами свого суб'єктивного права у недозволені способи, що суперечать призначенню права, внаслідок чого завдається шкода суспільству, державі, окремій особі [610, с. 23]. Відсутність нормативного визначення поняття «зловживання трудовими правами», його чітких критеріїв, призводить до того, що розв'язання цих складних конфліктів здійснюється судами на підставі суддівського розсуду та праворозуміння [35, с. 285]. Зловживання правом у сфері трудових правовідносин, на думку О. Панасюка та І. Богдана, характеризується порушенням балансу інтересів їх учасників унаслідок односторонньої та заснованої на відмінностях правового статусу працівника та роботодавця реалізації суб'єктивних трудових прав всупереч з їх (правами) соціальним призначенням, спрямованої на зміну попередньо визначеної взаємності та еквівалентності трудових відносин за рахунок використання наданих та закріплених правовими нормами можливостей [390, с. 166]. Наголосимо лише на тому, що зловживання правом пов'язане з наявністю суб'єктивного права і його реалізацією. Зловживати трудовими правами чи ні багато в чому залежить від самого працівника, від його правосвідомості, характеру, поглядів на мораль тощо. Тому у зловживанні трудовими правами, як і іншими правами, присутній саме суб'єктивний момент.

Говорячи про заборони і обмеження як складові обмежуючого виду трудово-правового режиму, постає питання, в чому полягає їх відмінність між собою? Адже поняття обмеження дуже близьке до поняття заборони. У зв'язку з цим в юридичній літературі їх нерідко ототожнюють. Так, підсумовуючи аналіз особливостей додержання як форми реалізації адміністративно-правових норм, І. В. Болокан зауважує, що установлена законодавча практика способів встановлення забороняючих норм дещо змінилася – від домінування закріплення прямої імперативної заборони до поступового виокремлення двох груп норм: ті, що закріплюють прямі (імперативні, безумовні) заборони, та ті, що закріплюють обмеження. Останні, зауважує вчена, також є заборонами, але у більш м'якій

формі... [60, с. 242-243]. Розкриваючи питання реформування державної служби, автори посібника «Реформа державної служби у питаннях та відповідях» підкреслюють, що заборони, зумовлені режимом державної служби, закріплюються в імперативній формі і як правило вказують на юридичний обов'язок [239, с. 61-62]. Доволі близьким за змістом до обов'язку є правове обмеження у вигляді заборони і обмеження-припинення. Якщо держава встановлює заборону на вчинення представниками влади певних дій, тим самим на них покладається обов'язок утриматися від заборонених дій. У зв'язку з цим, М. І. Матузов відзначає, що «заборона є свого роду пасивним обов'язком» [330, с. 740].

Етимологія слова «заборона» означає наказ не робити чого-небудь, захист [558, с. 26]. Заборона – це спосіб правового регулювання, що являє собою покладення на особу суб'єктивного юридичного обов'язку пасивного типу, відповідно до якого вона повинна утримуватися від визначених правом форм поведінки [199, с. 214-215; 554, с. 219]. Заборони – це такі державно-владні стримуючі засоби, які під загрозою відповідальності здатні запобігати можливим небажаним, протиправним діям, що завдають шкоди як особистим, так і суспільним інтересам. Встановлюючи заборони на здійснення певних діянь, законодавець тим самим покладає на громадянина обов'язок утримуватись від заборонених дій. Заборона шляхом створення перешкод для задоволення інтересу індивіда відносно якого вона діє, спрямована на реалізацію інтересів протилежної сторони [174, с. 53].

Правове обмеження з точки зору юридичної форми є встановленням певних виключень, винятків із конкретного дозволу чи заборони, запровадженням різного роду додаткових умов чи обтяжень для виникнення можливості користуватися будь-яким правом чи виконувати, який би то не було обов'язок. Правові обмеження враховують різноманітний спектр організаційних, виробничих, трудових, життєвих ситуацій, які не можна вирішити однозначно, що надає правовому регулюванню суспільних відносин у сфері праці різноманітності задля ефективного впливу на поведінку працівників у процесі праці. Саме правові обмеження оптимізують процес впливу права на трудові відносини, що робить їх більш гнучкими та ефективними.

Ми приєднуємося до думки О. В. Малька про те, що будь-яка заборона є обмеженням, але не будь-яке обмеження в сфері права є заборонаю [315, с. 23]. Ця теза підтверджується і в законодавстві. Так, стаття 25-1 КЗпП України встановлює обмеження щодо спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації – осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному (ст. 25 КЗпП України) [240]. При цьому роботодавець недержавної форми власності вправі запроваджувати такі обмеження на власний розсуд. На державних підприємствах, установах, організаціях встановлена пряма заборона спільної роботи родичів, крім певних виключень відносно окремих осіб, на яких ця норма не поширюється. Закон України «Про запобігання корупції» від 3 серпня 2017 року також встановлює обмеження спільної роботи близьких осіб: особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування: не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам (ст. 27) [444]. Як бачимо, в цьому випадку законодавець встановив певні виключення на підприємствах, установах недержавного сектору щодо запровадження обмеження спільної роботи родичів, переклавши вирішення цього питання на розсуд самого роботодавця, на відміну від державних підприємств, установ, організацій, де встановив певні обтяження для виникнення можливості реалізувати право на працю для таких категорій працівників.

Якщо здійснити аналіз статті 71 КЗпП України, яка містить заборону роботи у вихідні дні, то можна побачити, що ця норма одночасно містить винятковий порядок застосування такої роботи за певною процедурою (тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) за письмовим наказом (розпорядженням) роботодавця) і у відповідних випадках – для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків; для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві

умови людей, загибелі або псування майна; для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у подальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів; для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

Як бачимо, у цьому випадку заборона як правовий засіб регламентації трудових відносин, є вельми умовною, оскільки заборона є свого роду дозволом діяти у визначених межах за наявності певних умов (юридичних фактів). Як зауважують Р. З. Лівшиц та Ю. П. Орловський, типовим прийомом імперативного регулювання є припис, тоді як заборона і дозвіл є прийомами диспозитивного регулювання, що надають значну свободу учасникам суспільних відносин. При забороні можна робити все, що не заборонено [624, с. 29]. Юридично заборона окреслює межі дозволу і навпаки.

Якщо порівняти заборону і юридичний обов'язок, то можна віднайти їх тісний взаємозв'язок. Але, не дивлячись на це, вказані категорії помітно різняться між собою. Наприклад, відповідно до статті 56 КЗпП України за угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікою, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень [240]. Тобто, як видно з норми закону, роботодавець зобов'язаний встановлювати певним категоріям жінок неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Вихід за рамки дозволеного дає підставу говорити про зловживання правом, що веде до правопорушення. При цьому норму «між працівником і роботодавцем може встановлюватись» можна розуміти неоднозначно – може встановлюватись, а може і не встановлюватись. Можна сказати, що як тільки дозвіл має межі, то свобода поведінки сторін трудового договору може

обмежуватися. У ролі такого обмежувача виступає заборона. Наприклад, письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей (ст.135-1 КЗпП України). Тобто в межах дозволеного, встановлюються певні заборони: якщо працівник не досягнув вісімнадцятирічного віку, з ним не може бути укладено письмові договори про повну матеріальну відповідальність. Разом з тим, відсутність заборони ще не означає, що дія дозволена, адже така дія може бути не передбачена правом. Дозволене не все те, що не заборонено. Своєю чергою заборона розглядається як позбавлення працівника чи роботодавця свободи поводитися певним чином. Якщо працівникам надається перерва для відпочинку і харчування, яка не включається в робочий час, то працівники можуть використовувати цей час перерви на свій розсуд і на цей час можуть відлучатися з місця роботи (ст. 66 КЗпП України) [240]. Відповідно, роботодавцю забороняється притягувати такого працівника до виконання різного роду робіт під час обідньої перерви. Хоча відсутність права на певні дії ще не можна назвати заборонаю [503, с. 90], тобто позбавленням права [543, с. 75]. Відсутність права не вичерпується його позбавленням. Наприклад, Положенням про преміювання передбачені певні показники, тобто підстави для преміювання працівників. Працівники, які не виконали умов, що зазначені у положенні про преміювання, позбавляються його, тобто, не набувають права на отримання заохочувальних виплат, оскільки таке право у них відсутнє. Так, якщо працівник, який підлягає преміюванню, здійснив дисциплінарний проступок, то це тягне за собою повне позбавлення його права на премію, оскільки в період дії дисциплінарних стягнень заходи заохочення не застосовуються. Тобто працівник не вправі вимагати виплати йому премії, однак може оскаржити таке рішення роботодавця. Якщо навіть премія була нарахована заздалегідь або помилково, для такого працівника встановлена заборона її виплати. Отже, заборону можна розглядати як виражене нормативно на централізованому або

децентралізованому рівні позбавлення сторін або сторони трудових відносин свободи поведінки в процесі трудової діяльності.

Аналіз правової природи заборон та обмежень у правовому регулюванні трудових відносин дозволив Л. С. Мельник зробити наступні висновки: «заборони і обмеження в правовому регулюванні трудових відносин спрямовані на встановлення твердих рамок свободи розсуду роботодавця. Трудове право повинно враховувати і погоджувати бажання та потреби всіх учасників регульованих ним відносин, але його сутність становить саме обмеження свавілля роботодавця відносно найманого працівника; сучасна спрямованість методу трудового права визначає перевагу заборон і обмежень у встановленні правового статусу роботодавця і дозволів – стосовно найманого робітника, профспілкових організацій та інших органів трудових колективів. Відповідно до цього визначаються якість, зміст суб'єктивних прав та обов'язків, особливості заборон, обмежень і дозволів у правовому впливі на трудові відносини; повною мірою роль заборон та обмежень у трудовому праві прослідковується у нормах загального характеру – забороні примусової праці та забороні дискримінації. Проте й інші інститути трудового права містять багаточисельні норми заборон та обмежень, які для роботодавця виступають у формі його суб'єктивного обов'язку, а для працівників виступають в якості їх суб'єктивних трудових прав [336, с. 104-110].

З огляду на викладене, правові обмеження є такими правовими засобами, які за допомогою обмежуючого виду трудо-правового режиму як складової методу правового регулювання шляхом утримання суб'єкта трудових відносин у певних рамках та подолання перешкод, що стоять на шляху задоволення правомірних інтересів контрагентів, забезпечують упорядкування суспільних відносин у сфері найманої праці.

Правові обмеження наділені наступними ознаками: є правовими засобами забезпечення інтересів суб'єктів трудових відносин; встановлюються державою на централізованому рівні та роботодавцем на локальному рівні та забезпечуються з боку держави; спрямовані на утримання суб'єкта трудових відносин у певних рамках та подолання перешкод, що стоять на шляху задоволення правомірних

інтересів контрагентів; відносно працівника носять негативну мотивацію; є основним елементом обмежуючого виду трудо-правового режиму як складової методу правового регулювання трудових відносин; носять інформаційний характер.

Оскільки трудове право як галузь права виділилося у зв'язку з необхідністю здійснення правового захисту інтересів працівників як більш слабкої в економічному розумінні сторони трудових відносин відносно роботодавця, то логічним є те, що в основі правового регулювання трудових відносин лежать заборони, які мають загальний характер. Вказане обумовлюється специфікою трудового права як соціально спрямованої галузі права, правовим статусом працівника як представника найбільш соціально уразливої сторони трудових відносин, позбавленого володіння засобами виробництва, повністю залежного від власника (роботодавця) [32, с. 16]. При цьому заборони встановлюються насамперед для роботодавця. Що стосується працівника, то зазвичай заборони встановлюються з метою охорони і захисту його життя і здоров'я у процесі здійснення трудової діяльності.

Заборони і обмеження в правовому регулюванні трудових відносин направлені на встановлення жорстких рамок волі розсуду самого роботодавця, на заборону використання ним свого більш вигідного економічного становища лише у особистих інтересах, утискаючи права і інтереси більш слабкої і залежної сторони – найманого працівника... [543, с. 78]. Як зауважував С. А. Іванов, трудове право виконує захисну функцію, яка є пріоритетною відносно виробничої функції [214, с. 53]. Основне соціальне призначення трудового права як галузі полягає в охороні праці у широкому розумінні, яке забезпечує створення сприятливих умов праці і життя для найманих працівників [213, с. 6, 12-13]. У зв'язку з цим, захисна функція трудового права є первинною відносно виробничої. Як зауважував Р. З. Лівшиц, трудове законодавство рівною мірою передбачає дві мети: економічну, суть якої полягає у розвитку виробництва, і соціальну, що полягає у захисті інтересів людини праці [290, с. 114]. Саме сьогодні ця мета, поряд з створенням комфортних, безпечних умов праці, узгодженням і захистом інтересів обох сторін трудових відносин, визначає направленість методу правового регулювання [150, с. 21] і характер відповідного виду трудо-правового режиму.

Історично, підкреслює С. А. Іванов, трудове право виникло як право охорони праці, захисту інтересів працівників. Однак, воно не може ігнорувати економічні інтереси підприємця і в цьому сенсі бути правом працівника [214, с. 53]. Очевидно, що трудове право повинно враховувати інтереси та потреби обох учасників трудових відносин, адже трудовий договір є двосторонньою угодою, проте його сутність полягає саме в обмеженні свавілля роботодавця відносно працівника. Ще раз наведемо вислів С. А. Іванова про те, що «якщо позбавити трудове право його захисної функції, то воно втратить свій характер, своє призначення... Воно перестане існувати» [215, с. 83]. Як зауважує Н. Д. Гетьманцева, соціальна спрямованість трудового права як галузі, на відміну від інших галузей права, визначає направленість методу правового регулювання трудових відносин і відповідно до цього наявний специфічний набір інструментарію: правових засобів, які будуть визначати напрямок правового регулювання і впливати на свідомість суб'єктів з метою реалізації цієї мети і завдань трудового права як галузі права [150, с. 22]. Саме відповідно до цього визначаються якісна складова і специфічні особливості обмежень, заборон, дозволів у правовому впливі на трудові відносини.

Тому можна констатувати, що мета правових обмежень, які становлять змістовну обмежуючого режиму впливає із загальної мети трудо-правового режиму, яка, своєю чергою, обумовлена метою трудового права як галузі – забезпеченням умов для задоволення інтересів працівника і роботодавця, тобто балансу їх інтересів та забезпеченням охорони і захисту трудових прав працівника.

Сучасна філософія апелює теорією негативної етики, відповідно до якої сутністю моралі є заборона [166, с. 43]. З філософської точки зору заборони у трудовому праві розкриваються в багатогранності їх прояву як феномену історії людини-праці, що розкривають також особливості розвитку трудового законодавства, його специфіку. Заборони є одним із методів інформативного і психологічного впливу на працівників і найбільш жорсткого легального обмеження свободи, що встановлюється державою на централізованому рівні і роботодавцем на локальному.

З'ясувавши сутність заборон і обмежень в правовому регулюванні трудових відносин, перейдемо безпосередньо до розкриття сутності, правової природи і

значення обмежуючого виду трудо-правового режиму, якому у трудовому праві взагалі не приділялося належної уваги.

Якщо під стимулюючим режимом розуміють спонукальний фактор до чогось корисного, то під обмежуючим режимом розуміють стримуючий фактор, встановлення тієї межі, за яку не можливо переступити під страхом відповідальності. Стимулюючий режим можна охарактеризувати одним словом – це все те, що створює можливості, активний пошук для професійних і творчих здібностей працівника в процесі праці. Обмежуючий режим, навпаки, встановлює певні рамки, межі щодо поведінки працівника і відповідно роботодавця. Необхідно зауважити, що призначення трудового права впливає на метод правового регулювання, який, завдяки характеру норми, що об'єктивно і закономірно вміщується у способи правового регулювання трудових відносин (державного, договірною рівня) визначає і характер майбутнього трудо-правового режиму (обмежуючого чи стимулюючого). Та основним завданням для правового режиму є подолання перешкод, що стоять на шляху реалізації інтересів суб'єкта права. До таких перешкод можна віднести будь-які негативні обставини. У загальних рисах під перешкодами необхідно розуміти несприятливі умови і протиправну діяльність інших суб'єктів права. З метою подолання або локалізації цих перешкод законодавець використовує мотиваційні імпульси, які за допомогою примусу, загрози, залякування або навпаки – переконання, пільг, заохочень викликають бажану поведінку з боку суб'єкта. Законодавець створює в певних сферах середовище сприятливого або несприятливого характеру, що і змушує суб'єкта права прагнути відповідно або проникнути в це середовище, або покинути його [520, с. 37].

Залежно від рівня правового регулювання трудових відносин, обмежуючий режим може бути запроваджений на державному рівні, насамперед в Конституції України та Законах України, і на договірному рівні. Обмежуючий режим на договірному рівні, зазвичай, не є прерогативою роботодавця, але ми можемо спостерігати його запровадження, якщо це прямо передбачено нормою Закону. Наприклад, роботодавець може надавати працівнику відпустку без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між ними, за сімейними

обставинами та з інших причин, але не більше 15 календарних днів на рік. При цьому прив'язка до слова «може» вказує на режим обмеження щодо надання такої відпустки. Тобто, роботодавець може і відмовити працівнику у її наданні при наявності підстав, що викликані виробничими факторами. На розсуд самого роботодавця обмежувальний режим роботи може бути запроваджений на підприємствах, організаціях недержавного сектора економіки щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками, якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному. Як бачимо, обмежуючий, як і стимулюючий види трудо-правового режиму проявляються або безпосередньо у статтях нормативно-правового акту, або у нормах трудового права через різноманітні їх форми, такі як права, пільги, заохочення (стимулюючий режим), обов'язки, обмеження, заборони (обмежуючий режим), супроводжуючись іноді побічно через прив'язки слів: «може», «за виключенням», «якщо інше не передбачено законом», «крім», «у випадках», «за умови» тощо.

Залежно від часу дії, обмежуючий режим може бути запроваджений як на постійній, так і тимчасовій основі. Зазвичай, коли йдеться про тимчасовий обмежуючий режим у правовому регулюванні трудових відносин, він може бути викликаний певними об'єктивними обставинами, що зумовлені політичними, військовими, економічними, соціальними чинниками. Наприклад, це можливо при правовому режимі воєнного стану, що виражається у тимчасовому обмеженні трудових прав громадян шляхом запровадження трудової повинності з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, які виникли в період дії воєнного стану, та залученні їх в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт, що виконуються для задоволення потреб Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та системи забезпечення життєдіяльності населення і які не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки осіб [463, ст. 8]. Але необхідно зауважити, що у зв'язку зі зміною економічного, соціального,

політичного становища обмежуючий режим, що мав постійний характер, може перетворюватися у тимчасовий і навпаки, а тому така класифікація видів має умовний характер. Глобалізаційні процеси, рівень розвитку науково-технічного прогресу, зміна економічного, політичного становища в країні, перегляд певних цінностей в бік людини-праці, призводить до необхідності перегляду сталих норм, змушує по-новому підходити до запровадження обмежуючого режиму. А це свідчить про те, що в нових умовах господарювання відносно держави в особі її органів і посадових осіб на рівні Конституції і спеціальних законів необхідно встановити обмежуючий режим, адже «обмежуючи свободу кожного відомими межами, право забезпечує йому натомість безперешкодне і спокійне користування своїми правами, тобто гарантує йому свободу всередині цих меж» [216, с. 96]. Повна відсутність обмежень призводить до деструкуралізації системи як цілого. Ця закономірність впливає з інформаційно-ентропійних співвідношень і поширюється на всі види систем [541, с. 99].

У нових умовах господарювання необхідно також звернути увагу на запровадження обмежуючих режимів, які є за своїм характером дефектними, слугують перепонами на шляху ефективного регулювання трудових відносин. Причинами цього можуть бути різноманітні чинники: економічні, соціальні, техніко-юридичні, культурні, ідеологічні, політичні, некоректне розмежування компетенції органів вищого і нижчого рівня тощо.

З метою захисту прав і інтересів суб'єктів трудових відносин обмежуючий вид трудо-правового режиму може запроваджуватися як відносно всіх суб'єктів трудових відносин, так і відносно спеціального суб'єкта, і не тільки. Так, відповідно до статті 30 «Основ законодавства України про охорону здоров'я» від 19 листопада 1992 року особи, які є носіями збудників інфекційних захворювань, небезпечних для населення, усуваються від роботи та іншої діяльності, яка може сприяти поширенню інфекційних хвороб, і підлягають медичному нагляду і лікуванню за рахунок держави з виплатою в разі потреби допомоги по соціальному страхуванню [385, ст.30]. Громадяни можуть бути визнані тимчасово або постійно не придатними за станом

здоров'я до професійної або іншої діяльності, пов'язаної з підвищеною небезпекою для оточуючих, а також з виконанням певних державних функцій [385, ст.9].

Відповідно до Закону «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 6 квітня 2000 року, у разі, якщо бактеріоносіями є особи, робота яких пов'язана з обслуговуванням населення і може призвести до поширення інфекційних хвороб, такі особи за їх згодою тимчасово переводяться на роботу, не пов'язану з ризиком поширення інфекційних хвороб. Якщо зазначених осіб перевести на іншу роботу неможливо, вони відсторонюються від роботи. Ця ж норма закону визначає, що вказані особи можуть бути визнані тимчасово або постійно не придатними за станом здоров'я для виконання певних видів робіт [452, ст.23]. Порядок такого відсторонення осіб від роботи або іншої діяльності регламентується Інструкцією про порядок внесення подання про відсторонення осіб від роботи або іншої діяльності, затвердженої наказом Міністерства охорони здоров'я від 14 квітня 1995 року № 66, відповідно до якої відсторонення таких осіб здійснюється роботодавцем шляхом видання наказу (надання усного розпорядження з подальшим виданням наказу) за поданням відповідних посадових осіб державної санітарно-епідеміологічної служби [460]. Як бачимо, законодавство встановлює для таких осіб обмежувальний режим шляхом відсторонення їх від роботи з метою захисту життя і здоров'я як працівників, так і осіб, які не пов'язані трудовими відносинами з підприємством, установою, організацією, де працює працівник, що є бактеріоносієм. Разом з тим, законодавство не регламентує встановлення такого обмежувального режиму для осіб, які не працюють, але бажають працевлаштуватися, що є прогалиною законодавства. Отже, обмежувальний вид трудо-правового режиму поширюється на випадки, якщо хворий (носіє збудників захворювань) вже працює. В будь-якому випадку, як це впливає із аналізу норм чинного законодавства, працівника можна обмежити у виконанні роботи лише за умови, якщо він є хворим, і як наслідок є носієм інфекційного захворювання, та така трудова діяльність пов'язана з підвищеною небезпекою для оточуючих працівників та інших осіб, які не пов'язані трудовими відносинами з підприємством, установою, де працює такий працівник. Відповідно, за доцільне може запрошуватися виокремлення обмежувального трудо-правового режиму із

примусовим характером його забезпечення і реалізації. Але таку ситуацію ми відкидаємо з огляду на ту обставину, що трудове право як галузь права за своїм характером є соціальним, що історично вибороло підтвердження такої назви, що неодноразово підкреслювалося у наукових дослідженнях [232; 481].

Варто відзначити, що не дивлячись на те, що вказаний обмежувачий режим може встановлюватись щодо певних видів діяльності заборонаю працювати для таких працівників, це не означає, що вони позбавляються здатності до праці. Адже право на працю є суб'єктивним, природним правом людини, що вже методологічно обґрунтовано на науковому рівні [485; 488; 480; 215; 291; 29; 150].

У трудовому праві особливістю обмежувачого виду трудо-правового режиму є те, що він виступає свого роду гарантією, пов'язаною з захистом і охороною материнства, трудових прав неповнолітніх, осіб з пониженою працездатністю. Наприклад, обмежувачий режим встановлюється щодо прийняття на роботу неповнолітніх осіб, робота яких пов'язана з виготовленням горілчаних, тютюнових виробів, застосування праці неповнолітніх осіб на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, нічних, надурочних роботах та роботах у вихідні дні, а також залучення неповнолітніх до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці. Обмежувачий режим встановлюється щодо застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також щодо залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підймання і переміщення важких речей [457, ст. 10,11].

Говорячи про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, обмежувачий режим може запроваджуватися керівниками державних підприємств, установ і організацій разом з профспілковими комітетами

щодо працівників окремих професій та посад, зайнятих на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, додаткова робота яких може призвести до наслідків, що негативно позначаться на стані їхнього здоров'я та безпеці виробництва. Обмеження роботи за сумісництвом також поширюються на осіб, які не досягли 18 років та вагітних жінок [470, ст. 1]. Обмежуючий вид трудо-правового режиму виступає тут у ролі своєрідних гарантій, що направлені на захист і охорону працівника в процесі праці, тобто носить позитивний характер. Це пояснюється встановленням пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці. Як бачимо, у наведених випадках обмежуючий вид трудо-правового режиму застосовується переважно стосовно суб'єктивних прав працівника, їх обсягу. Однак проблема обмежуючого режиму до цього не зводиться, оскільки обмеження суб'єктивних трудових прав працівників не є самоціллю ні законодавця, ні роботодавця. Сутність обмежуючого виду трудо-правового режиму полягає в тому, щоб стримати задоволення інтересу конкретного працівника або інших працівників, якщо він (вони) виходить в силу певних обставин за рамки законності.

Разом з тим, обмежуючий режим діє на інтереси не тільки через обмеження суб'єктивних трудових прав працівників, а й безпосередньо через загрозу притягнення до відповідальності. Іншими словами, обмежуючий режим забезпечує певний «правовий клімат» для встановлення межі не стільки суб'єктивних трудових прав, скільки межі свободи самого працівника в процесі праці та задоволення його інтересів (як змістовного моменту). Тому складові обмежуючого режиму, як і його самого, необхідно аналізувати стосовно проблеми конкретних інтересів працівників, а вже потім стосовно самих суб'єктивних трудових прав працівників. Звідси випливає, що обмежуючий режим повинен застосовуватися не лише відносно обмеження прав працівників і роботодавців, а навіть держави. Принаймні, так повинно бути.

Як ми зауважували, проблема обмежуючого режиму не зводиться лише до обмеження суб'єктивних трудових прав працівників, є проблема і іншого характеру – трудові обов'язки. Зазвичай в юридичній літературі юридичний обов'язок

тракується як забезпечена законом необхідність певної поведінки особи, яка спрямована на здійснення відповідного суб'єктивного права [414, с. 203]. Юридичним обов'язком є встановлена законодавством та забезпечена державною владою міра необхідної поведінки зобов'язаного суб'єкта, що реалізується як у формі добровільного, так і примусового виконання та дотримання приписів правових норм [681, с. 41]. Юридичний обов'язок – це парна категорія з суб'єктивним правом через те, що обов'язок слугує способом забезпечення прав [553, с. 223]. Свого часу Г. В. Ф. Гегель писав, що «обов'язок є обмеженням» [136, с. 202]. Варто зауважити, що юридичні обов'язки виконують важливу роль не лише в якості правових обмежень. Вони також виступають і в якості позитивних обов'язків, вказуючи суб'єкту на необхідність правомірної поведінки. На це звертав увагу ще С. С. Алексєєв, який зокрема зазначав: «як показує загальний аналіз психологічного механізму правового регулювання, позитивні зобов'язання... все ж більшою мірою пов'язані зі змушенням, а не з стимулюванням поведінки людей» [16, с. 260].

Обов'язок визначає безумовність діяльної регуляції, що стає для індивіда категоричним імперативом із його власної волі. Людина, зазначає Гегель, «оскільки вона хоче бути дійсно, повинна наявно існувати, повинна обмежувати себе» [136, с. 231]. Інакше кажучи, вона сама окреслює для себе коло дій, безумовних для виконання, щоб скористатися тими можливостями, які відкриваються після прийняття на себе обов'язків. Її обов'язки в одній сфері, дають їй права в іншій сфері. У рамках соціальної спільності така внутрішня відмінність виступає як обов'язок одних і права інших, і навпаки [128, с. 23-24]. Цю діалектику прав і обов'язків для будь-якого суб'єкта можна виразити через принцип збалансованості прав і обов'язків. Відповідно до цього принципу, обсяг прав повинен бути урівноважений обсягом обов'язків. Скільки у кого-небудь прав, стільки в нього має бути й обов'язків, що урівноважують ці права. Як стверджує М. І. Гаврілов, «свобода в цьому сенсі є результатом такого взаємозв'язку прав і обов'язків, що буде утворена реальним наповненням цих цілісностей. Великий ступінь свободи визначається більшою мірою тотожністю прав і обов'язків. Одна зі складових свободи – або право, або обов'язок – повинна поглинути іншу, якщо вона за

розміром більша, ніж інша. Вони можуть також бути повністю поглинені одна одною, якщо вагомість їхніх цілісностей буде однаковою. Це взаємопроникнення прав і обов'язків дає у своєму підсумку реальний ступінь свободи, але при цьому може утворитися залишок, отриманий у результаті того, що одна із складових була більша за своїм розміром, ніж інша. Якщо залишиться більше обов'язків, проявиться примус. Якщо права не будуть урівноважені обов'язком, з'явиться можливість сваволі» [128, с. 23-24]. Звідси логічно було б, щоб обмеження суб'єктивних трудових прав нарівні тягнуло і обмеження трудових обов'язків. Це ми спостерігаємо, коли йдеться про місце право-обмежуючих засобів у змістовній обмежуючого виду трудо-правового режиму, а саме такого відповідного виду обмеження як обов'язки.

Ми вже акцентували увагу на тому, що правові засоби у змістовній обмежуючого режиму необхідно аналізувати через призму конкретних інтересів працівників. Тому, говорячи про трудові обов'язки працівника, їх дослідження зазвичай зводять до дій, а не інтересів на протиположності суб'єктивним трудовим правам, де їх призначення виявляється під кутом зору змістовної сторони у задоволенні власних інтересів і потреб працівника. Разом з тим, якщо говорити про трудові обов'язки, варто відзначити, що працівник також діє заради задоволення інтересів, проте не своїх, а роботодавця. Можна погодитися з позицією С. Козіна про те, що трудові обов'язки працівника – це система вимог, визначених законодавчими та локальними актами у сфері праці щодо певної поведінки працівника під час виконання роботи за трудовим договором, що обумовлена інтересами роботодавця і гарантована державою можливістю застосування заходів державного примусу [241, с. 153]. Чи співпадають інтереси працівника чи ні, значення не має. Має значення лише той факт, що його інтереси у конкретному трудовому відношенні стримуються. Адже від активності або стримання суб'єктів трудових відносин у задоволенні своїх інтересів у правовому регулюванні трудових відносин залежить і дієвість правових засобів. Так, С. С. Алексєєв називає вказану «активність» та «стримання» певним енергетичним полем, яке обумовлене існуючими об'єктивними потребами та інтересами. Вчений зауважує, що залежно від характеру і змісту

інтересів учасників суспільних відносин це «енергетичне поле» може бути, так би мовити, зі знаком «мінус» (негативне поле, поле стримування), коли вся сума інтересів і потреб суб'єктів протистоїть завданню, що необхідно здійснити, не узгоджується з ним або, у будь-якому випадку, не створює сприятливих передумов для його реалізації. Але «енергетичне поле», продовжує вчений, може бути і зі знаком «плюс» (позитивне поле, поле активності), коли завдання, що вирішується, відповідає визначеним інтересам і останні створюють сприятливі умови для їх реалізації, сприяють досягненню поставленого завдання [27, с. 384-385].

Не дивлячись на ту обставину, що трудовий обов'язок працівника, на відміну від таких правових обмежень як заборона, потребує дії, а не утримання від певних дій, його все ж можна розглядати як специфічний правостримуючий фактор. Наприклад, як заохочення, спрямоване не тільки на спонукання до позитивних, корисних дій, але й на одночасне позитивне обмеження інших дій, небажаних для роботодавця, так і правове обмеження спрямоване не тільки на стримування одних небажаних дій, але і на стимулювання інших, бажаних для роботодавця.

Трудові обов'язки як засіб обмеження у змістовній обмежуючого режиму забезпечують процес задоволення інтересів роботодавця. Саме ці інтереси, які виступають вирішальним критерієм у процесі правового регулювання трудових відносин щодо віднесення того чи іншого засобу до правового обмеження, не завжди враховуються. Крім того, між трудовими обов'язками і заборонами є тісний діалектичний взаємозв'язок, що проявляється у взаємній визначеності. Адже обов'язок працівника виконати відповідну дію дорівнює забороні не виконувати її. Наприклад, обов'язок працівника виконати доручену йому роботу особисто, рівносильний забороні виконувати її іншій особі (ст. 30 КЗпП України). Так само заборона однієї дії рівносильна обов'язку не здійснювати цієї дії. Наприклад, заборона застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах рівносильна обов'язку жінки не брати участі у таких роботах (ст. 174 КЗпП України) [240].

Отже, в основі розмежування обмежуючого і стимулюючого видів трудово-правового режиму лежить такий критерій як інтерес. Інтерес є тим матеріальним

критерієм, що дозволяє визначити, які правові засоби у змістовній того чи іншого виду трудо-правового режиму належать до стимулюючих режимів, а які до обмежуючих. Якщо правові засоби у змістовній того чи іншого виду трудо-правового режиму відображають інтереси працівника – йтиметься про стимулюючий режим, якщо інтереси роботодавця, то обмежуючий режим.

Обмежуючий і стимулюючий види трудо-правового режиму є взаємопов'язаними парними правовими категоріями, які в правовому регулюванні трудових відносин займають свою гідну нішу та діють одночасно і в поєднанні з метою забезпечення ефективного правового регулювання трудових відносин. Обмежуючий вид трудо-правового режиму необхідно розглядати разом зі стимулюючим режимом, оскільки вони знаходяться в одній площині правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці, виступають в якості парних правових категорій. Вказані режими є взаємопов'язаними і взаємообумовленими один одним, в результаті у правовому регулюванні трудових відносин вони взаємозабезпечують один одного. Так, стимулюючий вид трудо-правового режиму в процесі правового регулювання трудових відносин базується на правових стимулах і одночасно містить в собі обмежуючі елементи. Наприклад, преміювання, що лежить в основі стимулюючого режиму, сприяє та розвиває ділові та професійні якості працівника, спонукає його до творчої, активної ініціативи, виключаючи при цьому різного роду прояви порушень трудової дисципліни. Іншими словами, стимулюючий режим спонукає працівника до одних відносин (заохочувальних) і одночасно, блокує інші – протиправного характеру. Зазначені режими несуть інформацію для працівника, яка виступає для нього в якості альтернативи в процесі трудової діяльності і вибудовує подальшу програму для його власних дій: або працювати ефективно і бути заохоченим, тобто стримуватися від різного роду порушень трудової дисципліни, або бути підданим дисциплінарному стягненню.

Обмежуючий вид трудо-правового режиму містить в собі стримуючі і певні стимулюючі моменти. Наприклад, щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу. На противагу цьому, працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої

трудо́ві обов'язки, надаються в першу чергу переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов і т.ін.). Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі [240, ст.150, 145]. Як бачимо, норма, встановлюючи певні заборони і притягуючи одних працівників до дисциплінарної відповідальності, інших навпаки спонукає до активних, корисних дій. Цим ми хочемо показати, що механізм впливу на свідомість працівника при стимулюючих і обмежуючих режимах є різним. Тобто режим стимулювання створює додатковий ефект обмеження: наприклад, тільки за особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за цією професією (ст. 146 КЗпП України) [240], але тільки за допомогою позитивних приписів шляхом зацікавлення. Таке зацікавлення створює бар'єр від протиправної поведінки працівника в процесі виконання ним трудових обов'язків. На противагу стимулюючому, обмежуючий режим містить в собі елементи стримування і окремі елементи «стимулювання». Але якщо і стимулює, то забезпечує це специфічними засобами, методами, а саме: переконанням, боязною перед відповідальністю, тобто бути притягнутим до дисциплінарної (або іншої) відповідальності, аж до звільнення з посади (роботи). Основна ж характеристика цього виду трудо-правового режиму може бути виведена з точки зору переваги в ньому пільг, заохочень, заборон, тобто стимулюючого і обмежуючого фактора відповідно. Адже механізм правового регулювання, як зазначає О. С. Родіонов, властивий як для жорсткого, так і для м'якого правового впливу, від цього його суть не змінюється [520, с. 23].

Отже, можна констатувати, що обмежуючий вид трудо-правового режиму – це система правових засобів, які внаслідок певних комбінацій, співвідношень і поєднань ставлять трудову діяльність сторін трудового договору у визначені рамки, звужують їх можливості до юридично і соціально необхідного стану та в цілому сприяють ефективності правового регулювання трудових відносин.

Обмежуючий вид трудо-правового режиму характеризується наступними ознаками: пов'язаний з несприятливими умовами для працівника для здійснення його власних інтересів та направлений, як правило, на забезпечення умов для задоволення інтересів роботодавця або іншої сторони, яка не є стороною трудового договору; з одного боку, має персоніфікований характер, тобто встановлюється зазвичай відносно працівника чи роботодавця, з іншого боку, має широкий ступінь узагальнення, що не регламентує конкретних повноважень сторін трудового договору; впливає на свідомість працівника, інформуючи про зменшення об'єму його можливостей, свободи при здійсненні трудової діяльності, яка обмежується за допомогою заборон, обов'язків, відповідальності, що може настати; відображає негативну мотивацію для працівника; до вступу у трудові відносини не зачіпає безпосередньо правове становище особи; має соціальний характер, оскільки метою в більшості випадків є захист і охорона суспільних відносин у сфері найманої праці.

Галузевий підхід до обмежуючого виду трудо-правового режиму та аналіз його сутнісних ознак дозволить більш ефективно використовувати його на централізованому рівні при регулюванні трудових відносин і на практиці – на локальному рівні – у визначенні міри активної свободи працівника при здійсненні трудової діяльності. Обмежуючий трудо-правовий режим також є значущим поряд з стимулюючим трудо-правовим режимом, оскільки неможливо дослідити їх сутність і значення у відриві один від одного. Як ми вже відзначали, стимулюючий і обмежуючий види трудо-правового режиму необхідно вивчати і досліджувати у взаємодії один з одним, оскільки, як зауважується в юридичній літературі, це розширює пізнавальні можливості вказаних парних категорій правового регулювання.

Висновки до розділу 3

1. Критерії класифікації є одним із способів пізнання трудового права як галузі. Трудо-правовий режим, його види, обумовлені специфікою предмета трудового права як галузі, об'єктом правового регулювання трудових відносин, правовим статусом суб'єктів суспільних відносин у сфері найманої праці,

галузевими принципами правового регулювання та в цілому особливостями цієї галузі права, її метою, завданнями та функціями.

2. Залежно від способу правового регулювання режими трудового права поділяються на основні і допоміжні. Основні режими – це ті, які вміщуються, концентруються в одному із способів правового регулювання трудових відносин, який є визначальним та сприяють спрямованості правового регулювання трудових відносин в цілому. Допоміжні режими – це ті, які шляхом співвідношення чи поєднання відповідних способів правового регулювання, забезпечують специфіку діяльності підприємства, установи, організації, здійснення трудової діяльності сторін трудових відносин.

Залежно від критерію інтересу, який задовольняється, весь масив правових режимів у сфері найманої праці поділяється на правові режими у сфері приватного права та правові режими у сфері публічного права. Приватно-правовий і публічно-правовий режими діють в поєднанні та певному співвідношенні, забезпечуючи соціальні гарантії суб'єктів трудових відносин та широке коло можливостей, завдяки яким «суб'єкти трудових відносин встановлювали б ті нормативні правила поведінки, які, на їх погляд, відображали б їх соціальні інтереси і були «економічно обґрунтованими». Приватно-правовий режим зазвичай ґрунтується на публічно-правовому режимі і є деякою мірою його продовженням.

Залежно від функцій трудового права, доцільно виділити соціально-правовий режим, який поєднуючись з усіма іншими видами правових режимів, зокрема, з приватно-правовим і публічно-правовим режимом, охоплює всі інститути трудового права, забезпечує диференціацію правового регулювання трудових відносин, принцип рівності, принцип свободи праці, заборону дискримінації тощо. Соціально-правовий режим своєю чергою поділяється на обмежуючий та стимулюючий. Саме ці режими є домінуючими у трудовому праві як галузі, об'єктивно і закономірно впливають із самої природи суспільних відносин у сфері застосування найманої праці, потреби в праці та її носія – людини-праці.

Залежно від типу правового регулювання правові режими класифікуються на: загальнодозвільні і спеціальнодозвільні. Загальнодозвільний правовий режим, залежно

від характеру норми, може бути втілений як в державному, так і договірному способі правового регулювання трудових відносин, забезпечуючи з юридичного боку вільну поведінку суб'єктів трудових відносин з метою реалізації їх власних інтересів. Основна ідея правових режимів дозвільного профілю – це точне, чітке, конкретне встановлення кола суб'єктивних прав їх носіїв. Саме тут важливо відзначити головну закономірність: загальному дозволу обов'язково відповідають конкретні, визначені законодавцем заборони. На противагу загальнодозвільному, у спеціальнодозвільному режимі загальним заборонам відповідають конкретно визначені законодавцем дозволи.

Вся галузь трудового права є режимно-організаційною. З цих позицій трудо-правові режими можна класифікувати на загальні та спеціальні режими. Загальні режими лежать в основі всієї системи організації і управління праці, розраховані на повсякденну трудову діяльність. Стосовно трудового права як галузі права спеціальні режими є різновидом соціального режиму та пов'язані з виділенням тих специфічних властивостей, що характерні власне для трудового права як галузі, його соціального спрямування та обумовлені різноманітними об'єктивними і суб'єктивними чинниками.

За територіальним критерієм режими поділяються на генеральні, галузеві, територіальні, локальні. Генеральний правовий режим забезпечує правовий клімат для укладення угод на національному рівні та під час розроблення та укладення галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів з метою недопущення дискримінації у сфері трудових відносин. Галузевий правовий режим забезпечує загальні умови оплати праці, різного роду доплат, надбавок до тарифних ставок чи посадових окладів, трудові гарантії і пільги працівників галузі. Територіальний режим дає змогу забезпечити і врахувати географічні, територіальні особливості, особливості соціально-економічного розвитку відповідної території, фінансової спроможності регіону, оплати праці працівників окремих регіонів (території), адекватно реагувати на зміну соціально-трудова відносин в регіоні тощо. Локальний правовий режим забезпечує внутрішній трудовий розпорядок, організацію і управління праці в рамках підприємства, установи, організації.

3. Всі види режимів знаходяться в межах трудо-правового режиму, який є загальним для трудових відносин, первинним, родовим відносно всіх видів режимів

сфери трудового права. Трудо-правовий режим, будучи загальним як правове явище і як елемент, вибудовує певну систему, включаючи в неї різні види режимів у сфері найманої праці, які йому підпорядковані та які, наповнюючись змістовно галузевими принципами і маючи соціальну спрямованість, слугують єдиній меті правового регулювання трудових відносин.

4. Стимулюючий вид трудо-правового режиму – це система правових засобів, які внаслідок певних комбінацій, співвідношень і поєднань шляхом впливу на свідомість працівника зумовлюють мотивацію до його активної трудової поведінки (діяльності), внаслідок якої забезпечуються його потреби і інтереси. Стимулюючий вид трудо-правового режиму сприяє ефективності правового регулювання трудових відносин.

5. Основними ознаками стимулюючого виду трудо-правового режиму є наступні: 1) має соціальний характер, виявляється в контексті його ціннісного значення для працівника, утвердження його як особистості в процесі трудової діяльності; 2) специфічно впливає на свідомість працівника та спонукає його до позитивних, значущих результатів в процесі виконання трудової функції, які мають вигоду для обох сторін трудового договору; 3) розширює правові можливості працівника до творчої, продуктивної, сумлінної праці; 4) розкриває правову мотивацію до праці, а отже має мотиваційний характер, оскільки направлений на забезпечення активної трудової діяльності працівника для розвитку його творчої ініціативи, підвищення професійно-ділових якостей, мобільності, запровадження нових технологій в праці; 5) забезпечується на локальному рівні та залежить здебільшого від розсуду роботодавця, незалежно від законодавчих приписів; 6) з боку держави характеризується особливою формою контролю, коли йдеться про застосування заходів заохочення до працівника за заслужену поведінку; 7) забезпечує міру соціальної справедливості та виражає соціальне призначення трудового права як галузі; 8) створює сприятливі умови для здійснення інтересів працівника, оскільки виражається в наданні цінностей матеріального або морального характеру.

6. Стимулюючий режим завжди є складним комплексом взаємозв'язків і взаємовідносин, особистих і колективних інтересів. У зв'язку з цим, стимулюючий вид трудо-правового режиму повинен враховувати сучасну «модель соціального розвитку»,

в якій проявлятимуться паростки пріоритетності таких здібностей працівника як освіта, професійна компетентність, мобільність, досвід тощо. Саме ці фактори, що формують здатність людини до праці, мають враховувати роботодавці при прийнятті локальних актів, в яких повинен відобразитися стимулюючий вид трудо-правового режиму на підприємстві, установі, організації для кращого розкриття професійних, творчих, інтелектуальних, інноваційних талантів працівника в процесі праці.

7. Стимулюючий вид трудо-правового режиму, створюючи відповідний «правовий клімат», поряд з обмежуючим видом трудо-правового режиму, є тими засобами, які, впливаючи на свідомість працівників, з одного боку, викликають зацікавленість в отриманні певних матеріальних і духовних благ, з іншого, слугують необхідними засобами у функціонуванні ефективної роботи підприємства.

8. З точки зору інформаційно-психологічного підходу, стимулюючий вид трудо-правового режиму можна розглядати як специфічний вид правового впливу, що виражається у правильному поєднанні та співвідношенні стимулів і обмежень. З об'єктивної точки зору, стимулюючий вид трудо-правового режиму є специфічним правовим засобом, який, втілюючись у метод правового регулювання, визначає співвідношення стимулів і обмежень в оптимальному для правового регулювання трудових відносин співвідношенні, яке відповідає меті і завданням (потребам) трудового права на відповідному етапі його розвитку. Стимулюючий вид трудо-правового режиму визначається, виходячи з міркувань ефективності правового регулювання трудових відносин, ступеня можливості досягнення тієї мети, яка стоїть перед конкретним підприємством, виходячи з найменших матеріальних затрат.

9. Обмежуючий вид трудо-правового режиму – це система правових засобів, які внаслідок певних комбінацій, співвідношень і поєднань ставлять трудову діяльність сторін трудового договору у визначені рамки, звужують їх можливості до юридично і соціально необхідного стану та в цілому сприяють ефективності правового регулювання трудових відносин.

10. Обмежуючий вид трудо-правового режиму характеризується наступними ознаками: 1) пов'язаний з несприятливими умовами для працівника для здійснення його власних інтересів та направлений, як правило, на забезпечення умов для

задоволення інтересів роботодавця або іншої сторони, яка не є стороною трудового договору; 2) з одного боку, має персоніфікований характер, тобто встановлюється зазвичай відносно працівника чи роботодавця, з іншого боку, має широкий ступінь узагальнення, що не регламентує конкретних повноважень сторін трудового договору; 3) впливає на свідомість працівника, інформуючи про зменшення об'єму його можливостей, свободи при здійсненні трудової діяльності, яка обмежується за допомогою заборон, обов'язків, відповідальності, що може настати; 4) відображає негативну мотивацію для працівника; 5) до вступу у трудові відносини не зачіпає безпосередньо правове становище особи; 6) має соціальний характер, оскільки метою в більшості випадків є захист і охорона суспільних відносин у сфері найманої праці.

РОЗДІЛ 4

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТРУДО-ПРАВОВОГО РЕЖИМУ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

4.1 Функції трудо-правового режиму

Людина за своєю природою є самодостатньою біосоціальною істотою. Природа наділила її правом на життя. А щоб жити, вона повинна їсти. А щоб їсти вона повинна працювати, мати потребу у праці. Адже саме працею створюються матеріальні і духовні блага. Матеріальні потреби є першоосною існування людини, яких вона потребує не разово, а постійно. Саме трудова діяльність може надати такі потреби як самому працівнику – виробнику цих благ, так і суспільству, і державі. Тому важливо, що саме трудове право та режим цієї галузі забезпечують нормативно ті умови, в яких і завдяки яким протікає трудова діяльність і створюються матеріальні і духовні блага.

Сучасний період правового життя, що переживає Україна, характеризується зміною цілого ряду системи правових цінностей як окремої особи, так і цілого суспільства, орієнтирів суспільного розвитку, концепцій організації влади. Ринок праці й надалі наповнюється новими проблемами, серед яких і безробіття, існування тіньової зайнятості, підрядної праці, не виправдана диференціація в оплаті праці та низький рівень заробітної плати в більшості галузей економіки. В цих умовах закономірним є по-новому визначити призначення кожної галузі права, показати її соціальне призначення, ту роль, яку вона відіграє у правовому житті суспільства. Саме такою галуззю права, з об'єктивної точки зору, є трудове право, яке вибороло таку назву історично, як право соціальне, яке слугує для захисту прав і інтересів працюючої людини.

Як зауважується в юридичній літературі, основне призначення трудового права, поряд із регулюванням відносин у процесі праці, полягає у захисті прав й інтересів учасників процесу праці, і, насамперед, найманих працівників. Трудове право не тільки регламентує поведінку в процесі праці, а й закріплює права

працівників, гарантії їх реалізації, встановлює механізми правового й соціального захисту цих прав [623, с. 31]. На зміст соціального призначення трудового права впливає низка факторів, серед яких чільне місце займають економічні – ключові фактори, політичні, правові, що спричинені активними процесами глобалізації. Законодавство про працю виступає елементом механізму реалізації соціальної політики держави з метою пом'якшення дії законів ринку праці для тих працівників, які не можуть самостійно конкурувати на ринку праці, порівняно з іншими працівниками. Історично склалося, що соціальне призначення трудового права відображає його сутність, основу, тому саме з цих позицій соціальне призначення трудового права, за словами С. А. Іванова, повинно бути незмінним. Залежно від конкретних соціально-економічних і політичних умов розвитку суспільства, можуть змінюватися мета і завдання трудового законодавства, але в рамках соціального призначення галузі [213, с. 27-29, 36-37].

Для того, щоб краще відтворити поняття і сутність функцій трудо-правового режиму необхідно проаналізувати, в чому полягає природна сутність «функції трудового права» та що вкладали і вкладають у її зміст вчені різних періодів розвитку нашої держави.

Головним призначенням трудового права початку 20-х рр. ХХ ст. вважалася охорона праці трудящих. У підручниках з трудового права того періоду проголошувалося, що «радянське трудове право дає трудящим максимум економічно можливих правових гарантій, які односторонньо визначаються радянською владою як органом пролетарської диктатури» [213, с. 27-29, 36-37]. Визначається двоєдине призначення галузі трудового права та його соціально-господарське призначення [123, с. 32], обґрунтовується ідея захисту осіб, що працюють за наймом, як основа ідеї радянського трудового права [224, с. 29-30].

У 50-60 рр. питання про функції трудового права як таке не піднімалося. Це пояснювалося тією причиною, що при соціалізмі як нижчій стадії комунізму продуктивність праці ще не є такою високою, щоб забезпечити таку кількість предметів вжитку, при якій суспільство мало б можливість розподіляти ці предмети вжитку за потребами. Тому розподіл предметів вжитку між членами суспільства

здійснюється в порядку винагороди за їх особисту працю. Підкреслювалося, що радянське трудове право служить передусім регулятором міри праці і міри винагороди, є тією галуззю права, яка регулює відносини ... в інтересах закріплення і подальшого удосконалення соціалістичної суспільної організації праці шляхом забезпечення контролю над мірою праці і мірою його оплати, сприяння росту його виробництва, подальшому закріпленню ... дисципліни праці, безперервному підвищенню рівня благополуччя трудящих і охорони їх здоров'я [567, с. 13-23]. Втім, мова йдеться не про функції власне трудового права, а про господарсько-організаторську і культурно-виховну функції соціалістичної держави, що знаходять свій вираз в діяльності держави щодо закріплення і подальшого розвитку соціалістичної суспільної організації праці [567, с. 15]. У подальшому 1970 рр. характеризуються виробничим підходом, який дістав нормативне закріплення в КЗпП 1971 року. В ньому проголошувалося, що «КЗпП регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцнення трудової дисципліни і поступового перетворення праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини». На цьому фоні у юридичній літературі радянського періоду питання про функції трудового права вперше було предметом дослідження М. Г. Александрова, який виділив функцію забезпечення прав трудящих, включаючи об'єднання професійних чи інших громадських організацій, на участь в управлінні підприємствами, у вирішенні питань господарського будівництва та виробничу і захисну функцію [677, с. 10-11].

Важливого значення набуває теоретичне обґрунтування і виділення в якості ведучої, порівняно з виробничою, соціальної функції трудового права. Ця проблема стала предметом висвітлення у працях таких відомих вчених радянського періоду як Л. Я. Гінцбурга, А. С. Пашкова [396, с. 67], Р. З. Лівшиця [215], Ю. П. Орловського, В. І. Курілова [276], М. В. Лебедева [285], С. А. Іванова [213, с. 23]. Функції трудового права визначалися як «основні напрямки правового впливу на волю, поведінку людей, на суспільні відносини» [213, с. 23], «як основні напрямки впливу

на суспільні відносини, що відображають службове значення права в житті суспільства і виступають як прояв його сутності» [396, с. 67-78]. А. С. Пашков вказував, що соціальна функція трудового права проявляється також у такому напрямку як створення умов, що сприяють усесторонньому розвитку особистості [396, с. 67-78]. В. С. Андрєєв пов'язував функції трудового права з предметом трудового права, розуміючи під ними основні напрямки правового впливу на суспільні відносини, що становлять предмет трудового права. А напрямки розвитку суспільних відносин визначалися основними завданнями трудового права. При цьому вчений виділяв основні функції трудового права – виробничу, захисну і виховну. Захисна функція, на його думку, повинна відповідати за своїм змістом високому рівню умов праці, охороні трудових прав робітників і службовців. Виробнича функція відповідає завданням підвищення продуктивності праці і підвищення ефективності суспільного виробництва [568, с. 20-21]. Підкреслювалася теза про те, що коли йдеться про функції трудового права, то маються на увазі такі функції, які є специфічними для вказаної галузі права, і не стосуються функцій інших галузей права, права в цілому та інших більш широких функцій (політичних, економічних, соціальних) [568, с. 20-21].

На сьогодні вчені науки трудового права як вітчизняні, так і зарубіжні в історично традиційному ракурсі підкреслюють наявність у трудового права як самостійної галузі особливої стабільної функції, що безпосередньо переплітається із завданнями трудового права – захисної.

На відміну від галузей публічного і приватного права, трудове право, поряд з виконанням традиційних функцій, має на меті охорону праці в широкому розумінні цього слова: захист життя, здоров'я працівника в процесі праці, адекватної оплати праці, іншими словами, захист прав і інтересів працюючого населення.

Продовжуючи і розвиваючи дослідження на сучасному етапі, вчені трудового права приходять до обґрунтованих висновків щодо соціального призначення трудового права і його функцій [485, с. 228-255; 676, с. 173-178; 389; 400; 212; 211]. Так, Н. І. Дейч прийшла до висновку, що в основі виділення функцій трудового права лежить суб'єктивно-об'єктивний критерій – забезпечення інтересів суб'єктів

найманої праці в процесі їх спільної виробничої діяльності. На її думку, трудовому праву притаманні функції правового забезпечення інтересів роботодавця, представників роботодавця, працівника, представників працівників [172].

Соціальна складова завжди визначала і продовжує визначати як саму сутність трудового права, так і особливості правового впливу на суспільні відносини у сфері праці. Як підкреслює В. С. Венедіктов, роль трудового права в житті суспільства виражається в його функціях [5, с. 17]. Саме захисна функція, яку виконує трудове право та наявність морального аспекту [252, с. 85-89], схильність впливу багатьох чинників суспільного життя [372] не є властивою для інших галузей права. Наявність моральної складової трудового права обумовлюється виконанням ним двох специфічних функцій, не властивих іншим галузям права. Це функція соціального захисту і функція забезпечення соціальної стабільності, що розкривають соціальне значення норм трудового права як галузі і визначають напрямки правового регулювання соціально-трудових відносин [150, с. 26].

О. І. Процевський у своїй монографічній праці «Методологічні засади трудового права» зауважив, що за своєю сутністю функції трудового права мають розкривати соціальне значення правових норм трудового права як галузі [485, с. 229]. Соціальна функція трудового права властива цій галузі протягом всієї історії становлення і розвитку, при цьому її зміст не є статичним.

Категорію «нормативність» вчені загальної теорії права розглядають тільки стосовно самого права. Це пояснюється тим, що природна сутність функції – пошук партнера. Тільки в парі з іншим явищем функція виправдовує своє існування. Приєднавшись до іншого явища, функція, шляхом розкриття певних якостей цього другого явища, виправдовує своє природне існування [485, с. 229]. Функція як категорія, зауважує О. І. Процевський, може розглядатися як спосіб (засіб), за допомогою якого розкриваються певні якості іншого явища, до якого її приєднали. За допомогою функції, так би мовити, витягуються на світ певні якості, що містяться в другому явищі, і які потім зовні його характеризують [485, с. 230]. Отже, спробуємо «витягнути на світ» таке правове явище як трудо-правовий режим і визначити властивості його функцій. При цьому необхідно зауважити, що трудо-правовий режим

ввібрав в себе всі складові, що визначають соціальне призначення трудового права та, зокрема, його соціальну складову: норми трудового права, принципи, норми-принципи тощо. У зв'язку з цим, функції трудо-правового режиму повинні відтворювати сутність норм трудового права як галузі, його службового призначення. Адже логічно, що від сутності призначення норм трудового права залежатиме зміст самих функцій трудо-правового режиму, оскільки останні, як ми зауважували, є його складовою. Закономірним є і те, що нарівні із трудовим правом, трудо-правовий режим виконує забезпечувальну функцію в межах соціальної функції і управлінську функцію у межах виробничої функції, підсилюючи при цьому їхній вплив і виступаючи як прояв сутності трудового права. Як наслідок, можна говорити про соціально-забезпечувальну і виробничо-управлінську функції трудо-правового режиму. При цьому функції трудо-правового режиму відносно функцій галузі трудового права співвідносяться як особливе до загального, як видове до родового. Вони є взаємообумовлюючими та функціонують відповідно до визначеної мети [89, с. 42].

Функції галузі трудового права необхідно відрізнити від функцій трудо-правового режиму. Адже інколи може допускатися помилка логічного характеру: не враховуватися критерій розмежування функцій трудового права в цілому і функцій окремих інститутів, відповідних об'єктів, які не завжди відображають їх сутнісні властивості. Функції трудо-правового режиму підкреслюють певні деталі, частинки в основній функції галузі трудового права. При цьому вони ще більше підкреслюють значимість функцій трудового права і його соціальну спрямованість.

Різницю функцій трудо-правового режиму і основних функцій трудового права можна простежити і за об'єктом впливу. Об'єктом основних функцій трудового права виступає вельми широкий і складний комплекс суспільних відносин у сфері найманої праці, тоді як об'єктом впливу функцій трудо-правового режиму є конкретне, індивідуальне у цих відносинах: режим робочого часу, відпочинку, оплати, охорони тощо.

Аналіз методу правового регулювання показує, що трудо-правовий режим має власне функціональне призначення і, відповідно, виконує характерні для нього функції. Необхідно зауважити, що трудо-правовий режим може здійснювати не

одну, а декілька функцій. Тут проявляється універсальна властивість трудо-правового режиму надавати одночасно різну функціональну дію (цільову, оціночну, мотиваційну, інформативну, орієнтовану).

Як показує функціональний аналіз трудо-правового режиму, кожна його дія в тій чи іншій мірі виконує в методі правового регулювання такі основні функції: соціально-забезпечувальну, виробничо-забезпечувальну та функцію сприяння соціальному діалогу та примиренню, що зумовлені метою і соціальним призначенням трудового права та які підкреслюють певні деталі, частинки в основній функції галузі трудового права. Окрім основних функцій, трудо-правовий режим здійснює додаткові: цільову, оціночну, заохочувальну, мотиваційну [89, с. 42].

На сучасному етапі зміст соціальної функції трудового права знову поступово розширюється разом із новими завданнями трудового права. Це не може не позначитися і на функціях трудо-правового режиму зокрема. Йдеться про створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження соціальної і виробничої сторони – інтересів як працівника, так і роботодавця. Це означає, що зміст як соціальної та виробничої функцій трудового права, так і соціально-забезпечувальної та виробничо-забезпечувальної функцій трудо-правового режиму, їх реалізація виходять за рамки індивідуальних трудових відносин. Необхідно зауважити, що зміст соціально-забезпечувальної функції трудо-правового режиму має враховувати Концепцію гідної праці і забезпечувати її реалізацію [182], адже соціально-забезпечувальна функція трудо-правового режиму щодо заробітної плати забезпечує розширене відтворення як людського, так і трудового потенціалу, економічну свободу працюючій людині і сім'ї.

Людський аспект економіки, зокрема трудовий потенціал, якість трудового життя, гуманізація праці та забезпечення гідної праці стають нагальними в умовах глобалізованого світу. Зростання кваліфікації працівників та гідна оплата праці сприяють підвищенню рівня конкурентоспроможності української економіки [409, с. 228-232]. З цих позицій, дотримання Концепції гідної праці потребує пошуку можливостей її забезпечення в Україні. В Україні створення умов для гідної праці визначено метою державної соціальної політики в Державній цільовій соціальній

програмі подолання та запобігання бідності на період до 2015 року, Стратегії подолання бідності та плану заходів на 2018 рік з реалізації Стратегії подолання бідності [445; 475; 447]; розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їх доходів є ціллю Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року [450]. Концепція розвитку національної інноваційної системи серед основних напрямів розвитку національної інноваційної системи визначає створення умов для покращення добробуту людини та забезпечення стабільного економічного зростання [474]. Для комплексного дослідження гідної оплати праці пропонується враховувати соціальні стандарти. Так, Т. Перегудова, порівнюючи дані з країнами Євросоюзу, наводить результати досліджень Г. Кулікова: продуктивність праці в Україні становить 30% продуктивності праці країн ЄС, середня заробітна плата: 4–17% [398, с. 40]. Результати проведеного дослідження в Україні підтверджують недотримання більшості з соціальних стандартів гідної оплати праці, про що свідчать: відставання темпів зростання продуктивності праці й середньої заробітної плати від темпів країн ЄС; низька питома вага заробітної плати в структурі доходів населення; наявність суттєвої диференціації у розмірах заробітної плати; гендерна нерівність. Наведене підкреслює недосконалу систему оплати праці в Україні. Це призводить до подальшого розшарування населення на багатих і бідних, збільшення дискримінації з боку роботодавців та інших негативних наслідків [398, с. 40].

Водночас перехід до постіндустріального розвитку характеризується домінуванням інтелектуальних технологій та людського капіталу, тобто базується на знаннях і здатності працівників до інтенсивної креативної праці. У демократичній державі із соціально орієнтованою інноваційною ринковою економікою людина розглядається не лише як головний фактор розвитку, але і як головна цінність та мета цього розвитку. Тож пріоритетом соціально-економічних перетворень у напрямку соціалізації є, безперечно, людина та її добробут [524, с. 121]. Разом з тим, соціально-забезпечувальна функція трудо-правового режиму не вичерпується тільки Концепцією гідної праці. З Концепцією гідної праці соціально-забезпечувальна функція трудо-правового режиму пов'язує і охоплює соціальні гарантії, пільги та

компенсації, питання зайнятості, забезпечення безпечних умов праці, соціальну стабільність у сфері трудових відносин. Вказана функція реалізується від державного до договірної рівня шляхом укладення генеральної угоди, галузевих, територіальних угод, колективних договорів та інших локальних актів, що приймаються безпосередньо на підприємстві.

Соціальні гарантії, пільги та компенсації, що охоплюються соціально-забезпечувальною функцією трудо-правового режиму, обґрунтовуються тим, що метою їх, поряд із забезпеченням можливості реалізації трудових прав працюючої людини, є підвищення соціальної захищеності працівників. Так, досліджуючи інститут соціального захисту працівників в Україні, В. П. Звонар розглядає його з позицій складової концепції корпоративної соціальної відповідальності. Вчений відзначає, що розвитку інституту соцзахисту як складової концепції корпоративної соціальної відповідальності в цілому не сприяють наявні в Україні проблеми функціонування національної економіки і соціальної сфери. Подальші дослідження цієї проблеми, вказує дослідник, варто спрямувати на удосконалення системи державного регулювання корпоративної соціальної відповідальності в умовах незавершеності соціально-економічних реформ [207, с. 121].

Питання зайнятості також посідають чільне місце в реалізації соціально-забезпечувальної функції трудо-правового режиму. Адже зайнятість є умовою гідної праці. Тому формулювання державної політики сприяння зайнятості населення в якості «активної» є позитивним кроком до створення сприятливих умов ефективного працевлаштування для громадян України. На думку Р. І. Шабанова, фактична реалізація інших проголошених принципів зайнятості населення (забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю; сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття) залежатиме саме від оптимального та ефективного здійснення активної участі держави у сприянні зайнятості громадян України [655, с. 202].

Ведучи мову про безпечні умови праці як елемент напрямку реалізації соціально-забезпечувальної функції трудо-правового режиму, сюди необхідно

включати використання новітніх заходів попереджувально-профілактичного характеру, що попереджують травматизм, смертність працівників, забезпечують психічне здоров'я працівників. Реалізація вищевказаних заходів веде до підвищення рівня стабільності у сфері трудових відносин. Забезпечення соціальної стабільності та зменшення рівня соціальних конфліктів на підприємстві є загальною проблемою спільних інтересів працівника, роботодавця і держави. Саме тому реалізація соціально-забезпечувальної функції трудо-правового режиму пов'язана не тільки з інтересами працівників і роботодавців, а й з інтересами суспільства в цілому, бо держава і є те суспільство, вона породжується ним. З цих позицій необхідно говорити про координацію спільних зусиль працівників, роботодавців, держави у реалізації соціально-забезпечувальної функції трудо-правового режиму. В нових умовах господарювання об'єктивно змінився тип відносин між господарюючими суб'єктами, працівниками і державою шляхом запровадження соціального партнерства. Це, своєю чергою, не могло не позначитися на механізмі реалізації соціально-забезпечувальної функції трудо-правового режиму зокрема, і соціальної функції трудового права як галузі права загалом. Реалізація соціально-забезпечувальної функції трудо-правового режиму як підрівневої соціальної функції трудового права є неможливою без останньої, і навпаки, оскільки вони крокують в одній шерензі з спільною метою – створення сприятливого правового клімату для забезпечення реалізації права на працю, забезпечення трудових прав і гарантій, соціального захисту працівників, що включає в себе і Концепцію гідної оплати праці, забезпечення соціального миру і стабільності за допомогою механізмів соціального партнерства.

Соціальна стабільність диктує досягнення соціальної справедливості. Для того, щоб забезпечити справедливий підхід до регулювання праці, необхідний її правовий захист. Тому варто підкреслити й посилення захисної функції не тільки трудового права, а й функції трудо-правового режиму. Ці функції повинні полягати у забезпеченні, «захисті прав, законних інтересів індивідуальних і колективних суб'єктів трудового права у соціально-трудої сфері» [581, с. 176-179].

Необхідно зауважити, що функції трудо-правового режиму повинні забезпечувати трудові стандарти в сфері праці, які безумовно повинні будуватися на справедливих засадах не тільки відносно працівника, а й щодо роботодавця. Це означає, що обов'язки роботодавця щодо надання мінімальних соціальних гарантій, передбачених державою, повинні бути пов'язані з трудовою діяльністю та не повинні створювати непереборних перешкод в управлінні нею.

Говорячи про виробничо-забезпечувальну функцію трудо-правового режиму, яка є продовженням виробничої функції власне трудового права як галузі, варто підкреслити, що їх сутність обумовлена економічним протистоянням праці і капіталу. Причинами цього об'єктивного явища є утворення інституту соціального партнерства, який виступає злагодженим механізмом соціального діалогу між виробничою і соціальною сторонами в процесі праці за участю держави. О. І. Процевський зауважував з цього приводу, що праця і капітал є невід'ємними факторами існування і розвитку суспільного виробництва. Праці і капіталу об'єктивно притаманні не тільки закономірності їх єдності, але й суперечності, які виявляються у формі інтересів роботодавців і працівників до розподілу результатів виробництва [489, с. 224]. Чи можна сьогодні ставити питання про переваги соціальної функції над виробничою і навпаки? З цього приводу, наприклад, А. М. Слюсар зазначає, що виробнича функція не повинна реалізовуватися за рахунок обмеження соціальної [563, с. 124]. Погоджуючись із вченим з цього приводу, Н. Д. Гетьманцева зауважує, що законодавець не вправі встановлювати такі обмеження можливостей роботодавця, які можуть звести нанівець саму сутність свободи економічної (підприємницької) діяльності, оскільки побудова принципу свободи трудового договору лише на односторонній свободі працівника може призвести до викривлення самої сутності соціально-трудових відносин. Тому правове забезпечення виробничого балансу – з боку роботодавця, і соціального – з боку працівника відображає загальні об'єктивні потреби, що направлені на благо всього суспільства [149, с. 191-192].

Чи може на сьогодні розвиток економічних відносин ... визначати характер і сутність функцій трудо-правового режиму і впливати на їх зміст та чи може трудове

право в цілому як частина ... надбудови активно здійснювати зворотній вплив на економічні відносини, сприяти їх розвитку [570, с. 22]? Як ми вже зауважували вище, одним із об'єктивно існуючих протиріч суспільного розвитку є протиріччя між потребами ринкової економіки і соціальними правами людини. Проявом цього протиріччя в сфері трудових відносин є неспівпадання завдань трудового права, його функцій та функцій трудо-правового режиму з економічним механізмом.

Призначення трудового права та його соціальна сутність визначає ступінь впливу економічних чинників на зміст функцій трудо-правового режиму та, відповідно, може визначати можливості його впливу на економічний розвиток. У нових умовах господарювання необхідно, щоб система соціального захисту працівників пов'язувалася з наданням працівникам стандартних трудових гарантій, забезпечувала рівні умови конкуренції. При цьому необхідно також враховувати такі особливості економічного розвитку, як існування певної відповідності між попитом населення, його платоспроможністю і виробництвом товарів та послуг. З цих позицій забезпечення адекватної оплати праці, гідних умов відтворення робочої сили є завданням як соціально-забезпечувальної, так і виробничо-забезпечувальної функцій трудо-правового режиму зокрема і функцій трудового права загалом.

У той же час, одним із глобальних викликів, що постали сьогодні перед Україною, є утвердження економіки, в основу розвитку якої поставлена людина [263, с. 4]. Отже, важливого значення набуває виважена політика щодо формування, нагромадження та використання людського капіталу на засадах гідної праці, як того вимагають світові тенденції. При її розробці вкрай важливо максимально врахувати характеристики людського капіталу в країні, його переваги та недоліки [662, с. 280]. Виважена політика держави у сфері економіки не повинна створювати різного роду перешкоди в управлінні виробництвом, трудовою діяльністю з боку роботодавця. Та як показує практика, це не завжди так. В умовах, коли роботодавець, підприємець, власник засобів виробництва організовує виробництво і зацікавлений у збереженні свого майна, правові норми, які встановлюють повну матеріальну відповідальність лише у восьми випадках, не забезпечують збереженості майна підприємця,

абсолютної його влади над майном [139, с. 46-49]. Встановлений режим обмеженого обсягу відшкодування завданої шкоди не завжди відповідає інтересам роботодавців, незалежно від форми власності. Свого часу поширення приватної власності на засоби виробництва в ринкових відносинах потребувало змін всього законодавства про матеріальну відповідальність за шкоду, завдану підприємствам, установам організаціям його працівниками. Саме з цією метою Законом України від 20 березня 1991 року в частину 3 статті 21 КЗпП України були внесені доповнення про особливу форму трудового договору – контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, в тому числі матеріальна, умови матеріального забезпечення і організації праці працівника можуть встановлюватись угодою сторін. Щодо визначення змісту контракту норма права, здавалось, надала перевагу режиму приватної сфери, а не публічної. Ця норма до сьогодні не зазнала ніяких змін. Юридична практика сприйняла цю норму закону як можливість встановлення угодою сторін режиму повної матеріальної відповідальності працівника за шкоду, завдану підприємству, установі, організації, незалежно від займаної посади і виконуваної роботи. Ця тенденція знайшла закріплення в пункті 4 постанови №14 Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 року [422], де в частині першій цього пункту зазначено, що коли межі матеріальної відповідальності були визначені в укладеному з працівником контракті, вона покладається на нього відповідно до умов контракту. Вказане роз'яснення Пленуму Верховного Суду України повністю відповідає Закону – частині 3 статті 21 КЗпП України.

Разом з тим, Постановою Кабінету Міністрів України №170 від 19 березня 1994 року «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» було підкреслено, що ця форма трудового договору застосовується до працівників при прийнятті (найманні) на роботу, лише у випадках, передбачених законом, і затверджено Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (наймані) на роботу працівників [437]. На момент прийняття цієї постанови сфера застосування контракту відповідно до частини 3 статті 21 КЗпП України

визначалася законодавством у широкому розумінні, не тільки законом. Кабінет Міністрів України в постанові від 19 березня 1994 року вказав, що контрактна форма трудового договору застосовується до працівників при прийнятті (найманні) на роботу, лише у випадках, передбачених законом. Виходячи з необхідності посилення правових засобів захисту прав громадян у галузі праці, додержання вимог ратифікованої Україною Конвенції Міжнародної організації праці про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця [466], Конституційний Суд України своїм рішенням визнав за доцільне обмежити визначення сфери застосування контракту лише законом, що є прерогативою Верховної Ради України [516]. Таким чином, сфера застосування контрактної форми трудового договору була значно звужена. Пізніше це знайшло своє відображення у визначенні сфери застосування контракту законами України, що було здійснено внесенням змін до частини 3 статті 21 КЗпП України, Законом від 24 грудня 1999 р. Пунктом 20 Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників від 19 березня 1994 року [461] передбачено, що контрактом не може бути запроваджено по відношенню до працівника повної матеріальної відповідальності, крім випадків, передбачених статтею 134 КЗпП України. Цей випадок є яскравим свідченням того, як виконавча влада своїми актами може спотворити закон і надати йому протилежного змісту [139, с. 46-49]. Треба віддати належне Пленуму Верховного Суду України, який, вносячи зміни до окремих пунктів постанови № 14 від 29 грудня 1992 року, вже після постанови Кабінету Міністрів від 19 березня 1994 року, не змінив свого роз'яснення, даного в підпункті 1 пункту 4 постанови від 29 грудня 1992 року. Проте і протиріччя в можливості контрактною формою трудового договору покладати на працівника повну матеріальну відповідальність не усунув. Зокрема, пунктом 8 постанови від 29 грудня 1992 року Пленум Верховного Суду України дав судам вказівку, розглядаючи справи про матеріальну відповідальність на підставі письмового договору, укладеного працівником з підприємством, установою, організацією, про взяття на себе повної матеріальної відповідальності за незабезпечення майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або інших цілей (п. 1 ст. 134 КЗпП), суд зобов'язаний перевірити, чи належить відповідач до

категорії працівників, з якими згідно з статтею 135-1 КЗпП може бути укладено такий договір, та чи був він укладений. Стаття 135-1 КЗпП України не визначила тих категорій працівників, з якими можуть укладатись договори про повну матеріальну відповідальність. Пункт 3 статті 21 КЗпП України визначив можливість покладення на працівника повної матеріальної відповідальності за умови, що чинним законодавством, при цьому саме законом, з цим працівником при прийнятті (найманні) на роботу повинен укладатись контракт [139, с. 46-49]. При укладенні саме контракту, в силу частини 3 статті 21 КЗпП сторони можуть на договірному рівні передбачити режим повної індивідуальної матеріальної відповідальності працівника, який займає посаду або виконує роботу, що не належить до переліку посад чи робіт, за якими підприємства, установи, організації можуть укладати договори про повну матеріальну відповідальність. Таке вирішення питання більшою мірою сприяло б охороні майна роботодавця при здійсненні трудових відносин і, відповідно, захищало його інтереси. Бо як відомо, без майна роботодавець не в змозі забезпечити реалізацію права на працю осіб, що шукають роботу.

Отже, соціально-забезпечувальна та виробничо-забезпечувальна функції трудо-правового режиму, виходячи з соціального призначення галузі трудового права, повинні базуватися на трудових стандартах у сфері праці, механізмі реалізації Концепції гідної праці, на справедливих засадах не тільки щодо працівника, а й відносно роботодавця. Це означає, що обов'язки роботодавця щодо надання державою мінімальних соціальних гарантій повинні бути пов'язані з трудовою діяльністю та не повинні чинити перешкоди в управлінні виробництвом та трудовою діяльністю.

Основні функції трудо-правового режиму тісно пов'язані з функціями галузі трудового права і функціями держави. Це обумовлено перш за все тими факторами, що функції трудо-правового режиму, як і функції галузі, визначаються в системі всіх функцій держави і права на основі об'єктивного пізнання закономірностей суспільного розвитку і аналізу соціальної дійсності. Тому функції трудо-правового режиму як складової методу трудового права необхідно розглядати в системі з функціями трудового права як галузі зокрема і функціями держави і права загалом,

оскільки трудове право, регулюючи трудові відносини, безпосередньо впливає на темпи суспільного розвитку.

Функції держави, як і функції галузі та трудо-правового режиму, є об'єктивними. Вони обумовлені закономірностями суспільного розвитку і розвитку держави, їх зв'язку між собою, тому в державі немає вибору, виконувати такі функції чи ні. Функції держави є багатогранними, їх можна розглядати як основні напрямки її діяльності, що відображають сутність і соціальне призначення, мету і завдання щодо управління суспільством у властивих їй формах і методах. В якості функцій держави виділяється соціальна, економічна функції, які за своїм призначенням і сутністю тісно переплітаються з функціями трудового права та функціями трудо-правового режиму. Це говорить про те, що функції держави реалізуються шляхом чинного законодавства, яке має різну галузеву належність. Серед таких галузей яскраво проявляється трудове право зі своєю соціальною складовою. У зв'язку з цим можна зробити висновок, що функції держави у певній частині реалізуються шляхом трудового законодавства, при безпосередній участі функцій трудо-правового режиму. Такий висновок впливає як із завдань побудови соціальної держави, так і завдань трудового законодавства. З цього приводу влучним є твердження Н. Д. Гетьманцевої про те, що мета і завдання правового регулювання трудових відносин повинні знаходитися у відповідності з рівнем розвитку суспільних відносин в державі. Питання правового регулювання відносин у сфері праці не можна розглядати у відриві від соціальних, економічних і виробничих проблем. По великому рахунку вони встановлюються і реалізуються в площині державної мети і завдань, як основні напрямки державної політики. Тому не можна не враховувати того факту, що трудове право є особливою формою здійснення соціальної політики держави [150, с. 26].

У держави є потреби у правовому регулюванні тих відносин, які об'єктивно існують в суспільстві, а оскільки без праці не існувало і не може існувати будь-яке суспільство, то логічним і закономірним є регулювання державою суспільних відносин у сфері найманої праці. Саме застосування найманої праці дозволяє створювати матеріальні і духовні блага і таким чином задовольняти потреби та

інтереси окремого працівника, суспільства і держави. З цього випливає, що трудове право і властиві йому функції та функції трудо-правового режиму, як видове поняття відносно родового, породжуються самим життям, впливають із суспільних потреб. З цих позицій функції трудового права, трудо-правового режиму та функції держави можуть переплітатися саме за своїм службовим призначенням, в основі якого людина, її життя, здоров'я є найвищою соціальною цінністю. Метою цих функцій є задоволення життєвих потреб, тільки з тією різницею, що в основі функцій держави лежать потреби суспільства, а в основі функцій трудового права та трудо-правового режиму лежать потреби сторін трудових відносин. Отже, потреби і інтереси сторін трудових відносин є об'єктивним і закономірним критерієм основи формування системи функцій як трудового права, так і трудо-правового режиму.

Основу функцій трудового права і трудо-правового режиму, крім соціальної (соціально-забезпечувальної) і виробничої (виробничо-забезпечувальної), які є історично стабільними у назві, але динамічними за змістом, залежно від об'єктивних і соціальних факторів, складає ще така галузева функція трудового права як соціального діалогу та примирення та функція, що властива трудо-правовому режиму – сприяння соціальному діалогу та примиренню. Невипадково соціальне партнерство розглядається з цих позицій як взаємовідносини між суб'єктами системи в особі держави, роботодавців та профспілок, які співпрацюючи на різних рівнях (національному, галузевому, територіальному, локальному), покликані забезпечувати дотримання прав та гарантій, а також реалізацію основних функцій означених суб'єктів у сфері їх діяльності [265, с. 155].

Сама природа трудових відносин містить внутрішні протиріччя, закладені історично – протиріччя праці і капіталу, які породжують соціальну нерівність в суспільстві. На цій основі здійснюється певне зіткнення соціальних і виробничих інтересів як працівників, так і роботодавців. Нерівність, яка існує в будь-якому суспільстві, підтримується засобами, що знаходяться в розпорядженні держави. Суспільство прагне захистити свої інтереси, а оскільки воно різнопланове, то інтереси людей у суспільстві не збігаються. Хтось наділений засобами виробництва, інші – прагнуть продати свою робочу силу. Тому в такому суспільстві розрізняються

не тільки інтереси, а й правосвідомість, що призводить до різних поглядів щодо застосування державою юридичних засобів захисту суспільно значимих інтересів [144, с. 67-68]. Як зауважує В. І. Богдан, саме взаємозв'язок різнорівневих інтересів, що направлені на задоволення відповідної потреби, обумовлює регулятивні властивості права та об'єднує різні інтереси. Там, де переплітаються свого роду інтереси і мотиви окремих людей, особистості і держави, постає проблема узгодження цих інтересів за допомогою права та виникає необхідність правотворчості [57, с. 106]. Одним із соціальних завдань, що стоять перед державою, є створення сприятливих умов для задоволення соціальних потреб як окремої людини, працівників, так і суспільства. Самі по собі соціальні потреби є вираженням об'єктивних закономірностей розвитку тих чи інших сфер життєдіяльності людини і суспільства. Разом з тим, в самій природі трудових відносин уже запрограмоване зіткнення соціальних потреб працівників і роботодавців. Вказана обставина змушує державу встановлювати оптимальне співвідношення між соціальними потребами працівників і роботодавців та одночасно враховувати свої власні потреби.

Будь-яка держава, яка визнає себе правовою, демократичною і соціальною повинна створювати умови для забезпечення злагоди і миру в суспільстві. Але лише регулятивними функціями вона обійтися не може, оскільки суспільство створюється і існує в результаті взаємодії праці і капіталу, і є результатом цієї взаємодії. Саме з цих позицій норми трудового права та його режим є більш ефективним чинником у налагодженні соціального миру і благополуччя як на окремому підприємстві, галузі, так і в суспільстві та державі в цілому. Для цього держава за допомогою норм трудового права забезпечує мінімальні соціальні гарантії для працівників у сфері оплати праці, режиму роботи, відпочинку, так і встановлює певні переваги для роботодавців щодо перегрупування кадрів на виробництві у випадках скорочення чисельності працівників, встановлення неповного робочого часу для окремих працівників, встановлення випробування при прийнятті на роботу тощо. Однак, як показує історія розвитку державності [57], надавати такого роду пільги і гарантії для сторін трудових відносин держава може лише тоді, коли вона відчуває у них певну

потребу, з метою налагодження соціального співробітництва між вказаними суб'єктами та не допущення різного роду конфліктів, які можуть перерости у війни. З запровадженням нових технологій, інноваційного виробництва, потреби працівників і роботодавців зростають, а тому лише мінімальними гарантіями і пільгами з боку держави уже не обійтись. Вказана проблема вирішується шляхом запровадження такого інституту трудового права як соціальне партнерство, що дозволяє певним чином компенсувати нерівність сторін, зокрема працівника як більш слабшої сторони у економічному розумінні перед роботодавцем. Це створює фундамент для формування миру на рівні окремих підприємств території, галузі та держави в цілому. Тому тільки соціальний діалог між працівниками, роботодавцями та їх представниками і державою може сформувати стабільне взаємовигідне і налагоджене співробітництво з метою забезпечення соціального миру в суспільстві.

Як відзначають В. А. Красномоєць та А. С. Пасєка, така функція трудово-правового режиму як сприяння соціальному діалогу та примиренню дасть можливість «при формуванні різних соціальних технологій в державі ... дотриматись балансу інтересів населення, держави і бізнесу. Формування партнерських відносин у соціально-трудої сфері дозволить не тільки домогтись стійкості економічного зростання, вдосконалення структури економіки і підвищення рентабельності господарюючих суб'єктів, але і відновити соціальну стабільність у суспільстві, підвищивши тим самим економічну і національну безпеку всієї країни [265, с. 159].

Як бачимо, основні функції трудо-правового режиму тісно пов'язані між собою і не можуть існувати і проявляти свій вплив на суспільні відносини у сфері праці самостійно. Реалізація функції сприяння соціальному діалогу та примиренню неможлива без соціально-забезпечувальної та виробничо-забезпечувальної функцій. Своєю чергою реалізація соціально-забезпечувальної функції неможлива без виробничо-забезпечувальної, і навпаки. Для забезпечення соціальної стабільності, злагодженості та миру в суспільстві необхідна їх збалансована реалізація.

Таким чином, основу функції трудо-правового режиму складають такі функції як соціально-забезпечувальна, яка направлена на задоволення потреб і інтересів працівника, виробничо-забезпечувальна, направлена на задоволення потреб і

інтересів роботодавця, та функція сприяння соціальному діалогу та примиренню, яка направлена на задоволення потреб як працівників, роботодавців так і держави як сторони соціального діалогу і учасника суспільних правовідносин у сфері найманої праці. У всіх цих функціях втілюється принцип гуманізму, який, за словами О. І. Процевського, має проявлятися в тому, «щоб держава, суспільство, а відтак і роботодавці дійсно визнавали людину, її права і свободи найвищою соціальною цінністю» [485, с. 228-230].

Усі основні функції трудо-правового режиму – соціально-забезпечувальна, виробничо-забезпечувальна та функція сприяння соціальному діалогу та примиренню, тісно пов'язані між собою завданнями, що зосереджує у собі мета правового регулювання трудових відносин.

Оскільки функції трудо-правового режиму тісно пов'язані з правом, яке крім соціального здійснює ще функціональне призначення, що виражається у регулюванні суспільних відносин, то й призначення трудо-правового режиму як складової методу правового регулювання трудових відносин виражається також у здійсненні інших функцій, серед яких окреме місце займає оціночна функція.

Оціночна функція трудо-правового режиму полягає у тому, що суб'єкти трудових відносин можуть заздалегідь, в рамках визначених законом чи договором, сприймати або не сприймати вказані процедури, ситуації тощо. Наприклад, при здійсненні дисциплінарного проступку, працівник може не давати письмових пояснень роботодавцю, оцінюючи ситуацію на «власний інтерес». При звільненні за п.1 ст. 40 КЗпП України за скороченням чисельності і штату працівників, роботодавець, оцінюючи ситуацію, вправі в межах однорідних професій і посад провести перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, з його згоди на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника [240]. Оціночна функція трудо-правового режиму полягає у визначенні працівником і роботодавцем рамок дозволеної поведінки в процесі трудової діяльності. На приватних підприємствах здійснення певних дій як правило ставиться в залежність від розсуду роботодавця. Наприклад, надати відпустку без збереження заробітної плати, крім

випадків, коли такі відпустки надаються у обов'язковому порядку, чи запровадити перехід на неповний режим робочого часу (ст. 56 КЗпП України) [240] тощо.

Оціночну функцію трудо-правового режиму не завжди враховує законодавець. Наведемо приклади. Так, одним з повноважень роботодавця є управління працею, персоналом, яке здійснюється в межах і в порядку, встановленим трудовим законодавством. Існують певні рамки, що обмежують свободу роботодавця щодо його розпоряджання найманими працівниками. Це робиться якраз для забезпечення соціального і виробничого балансу інтересів сторін трудових відносин. Але не завжди трудове законодавство запроваджує розумні обмеження. Так, умови притягнення працівників до надурочних робіт підтверджують абсурдність вимог, які запроваджуються щодо роботодавця. Зокрема, стаття 64 встановлює необхідність одержання дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації для проведення надурочних робіт; залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ст. 172. КЗпП України); стаття 65 КЗпП України встановлює граничні норми застосування надурочних робіт, які не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік [240]. Якщо уявити насправді одну із підстав притягнення до надурочних робіт, наприклад, відвернення наслідків стихійного лиха, виробничої аварії, то очевидним є той факт, що роботодавець при таких умовах навряд чи буде запитувати згоди на проведення надурочних робіт виборний орган первинної профспілкової організації, навіть самого працівника з інвалідністю та ще й витребовувати у цих умовах медичну рекомендацію. А навпаки, буде здійснювати організацію робіт щодо збереження майна підприємства.

Інколи законодавець вдається тільки до регулятивних функцій і не бере до уваги оціночну функцію режиму, наприклад, щодо оплати праці. Так, Законом України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» мінімальну заробітну плату встановлено в місячному розмірі – 3200 гривень, у погодинному розмірі – 19,34 гривні (ст.8) [440]. Згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 6 квітня 2016 року № 288 «Про підвищення оплати праці працівників установ, закладів та

організацій окремих галузей бюджетної сфери та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України» [459], з 1 травня 2016 року були збільшені посадові оклади (тарифні ставки) працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери. Зокрема, з 1 травня 2016 року підвищується посадовий оклад (тарифна ставка) працівника 1 тарифного розряду Єдина тарифна сітка (ЄТС) на 6,5 відсотка і встановлюється у розмірі 1185 гривень. Відповідно до зростання посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду ЄТС, та тарифних коефіцієнтів за розрядами ЄТС підвищуються посадові оклади всім категоріям працівників окремих галузей бюджетної сфери. Крім того, передбачається підвищити посадові оклади (тарифні ставки) працівників 1-3 тарифних розрядів ЄТС на 10 відсотків. При цьому, як передбачається законом, підвищення посадових окладів (тарифних ставок, ставок заробітної плати) працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери здійснюється у межах видатків на оплату праці, передбачених Законом України «Про Державний бюджет України на 2016 рік», а працівників 1-3 тарифних розрядів Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників у тому числі за рахунок виплат, пов'язаних з індексацією, надбавок, доплат, премій.

Одночасне підвищення мінімальної заробітної плати і підвищення посадових окладів (тарифних ставок) призвело до скорочення чисельності штату працівників, оскільки підвищення посадових окладів (тарифних ставок) працівникам бюджетної сфери не забезпечувалося необхідним для цього фінансуванням з бюджетів усіх рівнів, а було кинуте з державного регулювання на відкуп колективно-договірному: за рахунок власних коштів підприємств, установ. Наведене свідчить про певні прорахунки Уряду у визначенні потреби у коштах для реалізації реформи щодо оплати праці в бюджетній сфері. Тому, перед тим як проводити таке реформування оплати праці, необхідно наперед здійснювати певні аналітичні розрахунки щодо достатньої наповненості коштами бюджетів відповідних рівнів. Підвищення заробітної плати працівників бюджетної сфери напряму повинно бути пов'язане з підвищенням ефективності їх праці та мотивації праці, визначенням стандартів надання послуг. Необхідно удосконалити системи оплати праці, які повинні

мотивувати працівників до високопродуктивної і якісної праці. Окрім того, держава повинна подолати правовий нігілізм, який існує у роботодавців в частині виконання своїх зобов'язань з оплати праці, тобто її заборгованості. Враховуючи світовий досвід і здоровий глузд, такої проблеми не повинно існувати. Щоб знайти вихід з цієї ситуації, необхідні певні зусилля з боку держави в рамках діалогу з роботодавцями та профспілками [146, с. 60-61].

Наявність у трудо-правового режиму цільової функції пояснюється їх можливістю направляти поведінку суб'єктів трудових відносин у визначене русло, відповідно до заданої мети, що опосередковується відповідними завданнями. Значення цільової функції трудо-правового режиму полягає у пошуку сторонами трудових відносин кращого варіанту вирішення певного творчого завдання, виконання трудової функції, кращої моделі управління виробництвом, персоналом. Цільова функція трудо-правового режиму відіграє роль фактора, який допомагає визначити оптимальний варіант правового рішення для обох сторін трудових відносин. Наприклад, як вчинити роботодавцю при простой виробництва, що зумовлений економічними, технологічними та фінансовими труднощами для підприємства, як покращити умови праці для працівників підприємств, підвищити їх мотивацію при здійсненні трудової діяльності тощо.

Як правило, цільова функція трудо-правового режиму спрацьовує в колективних договорах, трудовому договорі. Така функція також передбачена на рівні законів і підзаконних актів. Тому в багатьох нормативних актах містяться вказівки на ті цілі, які ставить законодавець, приймаючи той чи інший акт. Найчастіше вони включаються в преамбулу законів, приймаються у вигляді державних, комплексних цільових програм, які, зазвичай, розробляються при існуванні різного роду проблем, розв'язання яких неможливе засобами територіального чи галузевого управління та потребує державної підтримки, координації діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, та у вигляді програм соціальної підтримки малозабезпечених верств населення [249; 373; 479].

Заохочувальна функція трудо-правового режиму завжди виступає орієнтиром для здійснення дій, в результаті яких для суб'єктів трудових відносин наступають сприятливі наслідки (нагорода, премія, оголошення подяки, нагородження цінним подарунком тощо). Ця функція більш детально орієнтує працівника до мотивації праці. В цьому випадку ми можемо спостерігати поєднання двох функцій: цільової і мотиваційної. Заохочувальна функція трудо-правового режиму завжди орієнтує працівника на активну трудову діяльність, що має позитивні наслідки для обох сторін: для роботодавця – прибуток, для працівника – винагорода.

Цілком виправдано виділяти і мотиваційну функцію трудо-правового режиму, яка пов'язується з інститутом заробітної плати, робочого часу. Адже необхідно сформувати мотив поведінки працівників, викликати потребу у підвищенні продуктивності праці, мотивації праці, творчого характеру праці, перетворення праці у потребу як окремого працівника, так і всього суспільства і держави. З цих позицій, мотиваційна функція трудо-правового режиму відіграє важливу роль в регулюванні поведінки працівників. Вона безпосереднім чином впливає на ефективність трудової діяльності, результати праці. Можливість реалізації мотиваційної функції трудо-правового режиму на локальному рівні дозволяє законодавцю враховувати макет трудової діяльності, адекватний меті і завданням, що були поставлені на державному рівні при прийнятті нормативно-правових актів.

Мотиваційна функція трудо-правового режиму тісно пов'язана з механізмом реалізації Концепції гідної праці, яка будується на поєднанні державного і договірною регулювання з наданням переваги договірному: державні стандарти встановлюють мінімальні гарантії, орієнтацію на високі стандарти гідної праці мають забезпечувати договірні норми, профспілковий вплив на трудові процеси. В основу механізму закладено принцип відповідності гідності праці якості робочої сили: при покращенні умов реалізації трудового потенціалу має бути врахована ступінь реалізації вимог роботодавців до якісних характеристик персоналу і одночасно створенні стимулюючих умов для вдосконалення і підвищення використання у праці професійних знань і вмінь [662, с. 280].

Отже, розвиток трудового законодавства має супроводжуватися комплексом організаційних та економічних заходів та не повинен вступати в протиріччя із загальним соціальним призначенням галузі.

Функції трудо-правового режиму – це забезпечення правовими засобами інтересів суб'єктів трудових відносин. Зміст функцій трудо-правового режиму визначається інтересами сторін трудового договору. Саме інтереси працівника і роботодавця, що опосередковані правом, дають правову підставу для дослідження і характеристики функцій трудо-правового режиму як якісної характеристики правового регулювання суспільних відносин, що складаються у сфері найманої праці.

Основним призначенням функцій трудо-правового режиму є забезпечення сприятливого правового клімату для вирішення соціальних завдань, пов'язаних з реалізацією та охороною прав людини в сфері праці. Виходячи з цього, завдання функцій трудо-правового режиму полягають не в забезпеченні розвитку ринку праці, а в формуванні такого правового клімату, який би не створював серйозних перешкод для його функціонування. Функції трудо-правового режиму, поряд з функціями трудового права, повинні сприяти пом'якшенню протистояння праці і капіталу. Функції трудо-правового режиму в значній мірі показують соціальне призначення та місце трудового права як галузі в системі права.

Функції трудо-правового режиму проявляються у реалізації і захисті визнаних світовою спільнотою соціальних прав людини, забезпеченні міри соціальної справедливості в оплаті праці, режиму робочого часу, відпочинку, охорони праці, встановленні належних умов праці і свободи в сфері праці. Функції трудо-правового режиму ще більш об'єктивно характеризують відносну незалежність і самодостатність трудового права від інших суспільних інститутів і феноменів.

Зміст функцій трудо-правового режиму може розширюватися, або навпаки, звужуватися, залежно від соціально-економічних факторів, зміщення акцентів з державного до договірного регулювання (і навпаки), потреб і інтересів працівника, роботодавця, суспільства, держави, а також від тих завдань, що стоять перед правовим регулюванням суспільних відносин у сфері найманої праці.

Незалежно від функціонування трудо-правового режиму і впливу його функцій на трудові відносини, порушення трудових прав працівників з боку роботодавців все ж таки існує, як існують і такі негативні фактори, як безробіття і тіньовий ринок праці. Тому в цьому випадку у вирішенні більшості проблем трудо-правовий режим, як і режим інших сфер приватного і публічного права, відіграє лише допоміжне значення. Основним напрямком у цьому плані є зміна соціальної політики держави в цілому на основі удосконалення економічних інструментів, в тому числі і податкової політики держави.

4.2 Вплив правової (соціальної) політики держави на функціонування трудо-правового режиму

Право виступає в цілому універсальним інструментом управління, покликаним сприяти не тільки задоволенню інтересів суспільства і держави, а й врегульовувати і сприяти розвитку суспільних відносин, що виникають в суспільстві. Вміле використання юридичних засобів, з яких складається право, грамотно визначена мета правової політики та запровадження відповідного правового режиму сприяють вирішенню тих завдань, що стоять перед державою і суспільством. За словами С. С. Алексєєва, «правовий режим ..., виражений у комплексі правових засобів, що характеризують особливе поєднання взаємодіючих між собою дозволів, заборон, а також позитивних зобов'язань і створюють особливу спрямованість регулювання. У рамках кожного режиму присутні всі способи правового регулювання, одні з яких є домінуючими, залежно від спрямованості режиму» [16, с. 185-186, 201]. Із цієї точки зору ефективно використання правових засобів у вирішенні тих чи інших спеціальних завдань значною мірою полягає в тому, щоб обрати оптимальний для вирішення відповідного завдання правовий режим, майстерно відпрацювати його відповідно до специфіки завдання і змісту відносин, що піддаються регулюванню [23, с. 243]. Законодавець, формуючи, реалізуючи право, зобов'язаний враховувати адекватність обраних юридичних засобів поставленій меті, завданням, оскільки ефективність правового регулювання визначається не тільки

разовим результатом, а і його стабільністю. Грамотно визначена правова політика сприяє адекватному обранню правового режиму, який створює сприятливі умови для задоволення інтересів суб'єктів права. А грамотно поєднана правова політика і режим забезпечують ефективну реалізацію поставлених завдань, серед яких – створення особливого порядку правового регулювання [73, с. 53].

Отримавши свій розвиток у державі, правовий режим став об'єктом наукового дослідження і для правознавців. Невід'ємною частиною правового режиму є політика, яка розуміється як мистецтво управляти державою, яка виступає свого роду посередником між державою і правом, значно впливає на формування змісту правового режиму, його характеру [659, с. 29]. У зв'язку з цим виникає питання: як саме впливає правова політика на зміст правового режиму і чи можлива зворотня реакція – вплив правового режиму на правову політику? Але перш ніж відповісти на це запитання, розкриємо поняття такого явища як правова політика, для того, щоб краще зрозуміти, якими факторами зумовлена взаємообумовленість даних правових категорій.

Проаналізувавши наявні в юриспруденції точки зору на правову політику, можна зауважити, що в науці виділяють три підходи, які узагальнюють тією чи іншою мірою існуючі думки. Це – ідеологічний, ідеологічно-діяльнісний і діяльнісний підходи [321, с. 28]. Ідеологічний підхід пов'язаний з тим, що його представники правову політику зводять до сукупності ідей, поглядів, цілей, програм. Зокрема, в юридичній літературі зазначається, що «за своїм безпосереднім змістом правова політика є ідеологічним явищем ...», «певний задум, програма» [321, с. 28]. Враховуючи вказані твердження можна вести мову про виключно теоретичний підхід до розуміння правової політики, не розкриваючи при цьому суті взаємодії права і політики. Ідеї, погляди, цілі – це ще не правова політика, це те, що називається її передумовами, які на цьому етапі (рівні) можуть і залишитися [321, с. 31].

У зв'язку з цим, вчені виділяють ідеологічно-діяльнісний підхід до розуміння феномену правової політики. Більше того, більшість представників науки, які займалися дослідженням правової політики як явища права в цілому, визнають саме цю концепцію визначенням сутності цього поняття [86, с. 24]. Відповідно до цього підходу, правова політика включає в себе не тільки ідеї, цілі і програми, а й

практичну частину – діяльність відповідних суб'єктів [321, с. 29]. На підтвердження цієї думки наведемо позицію Н. А. Беляєва, який вважає, що політика є ідеологічною категорією, але діяльнісний аспект вона теж включає, і тому визначається як «сукупність ідей, що виробляється органами, що визначають цю політику» [305, с. 14]. З цією точкою зору не погоджується А. П. Коробова, яка відзначає, що, по-перше, вона є внутрішньо суперечливою: правова політика не може бути одночасно і діяльністю, і сукупністю ідей. По-друге, якщо погодитися з автором і припустити, що правова політика за своєю природою – сукупність ідей, то в такому випадку її не можливо буде відмежувати від правової ідеології, яка якраз і представляє собою цей комплекс. По-третє, оскільки, на думку Н. А. Беляєва, правова політика закріплюється, зокрема, в правосвідомості, виходить, що вона фіксується сама в собі, так як правова ідеологія – це рівень правосвідомості [258, с. 50].

Проте, не дивлячись на наявність суб'єктивних позицій з цього приводу, такий підхід все ж таки має право на існування, навіть якщо його призначення обумовлено необхідністю акцентувати лише на деяких нюансах запропонованих наукою інтерпретацій цих наукових понять. Представником такого підходу по праву можна вважати Н. І. Матузова, який визначає правову політику як «комплекс ідей, заходів, завдань, цілей, програм, принципів, установок, що реалізуються у сфері дії права і за допомогою права». Більш того, за його словами, правова політика – це сфера відносин, зв'язків і інтересів, які охоплюються поняттям «правовий простір» і об'єктивно потребують регулятивного опосередкування (упорядкування) з боку публічної влади, щоб гарантувати їх «від просто випадку і від просто свавілля» [328, с. 8]. З точки зору складових ключових елементів цієї категорії, які виступають її основою, цікавою вважається позиція К. В. Шундікова, який під правовою політикою розуміє сукупність правових ідей, установок, принципів, цілей, завдань, пріоритетів, а також правових засобів, спрямованих на забезпечення оптимального рівня розвитку і функціонування суспільних відносин. Одним з найважливіших елементів правової політики, її своєрідним інструментальним базисом є система правових (юридичних) засобів, які відіграють особливу роль в справі реалізації правових завдань [675, с. 149].

Правова політика – особлива форма вираження державної політики, засіб юридичної легітимації, закріплення і здійснення політичного курсу країни, волі її офіційних лідерів і владних структур. Будучи усвідомленою, консолідованою, ця політика втілюється, перш за все, в конституціях, законах, кодексах, інших основоположних нормативно-правових актах, спрямована на охорону і захист соціального ладу, розвитку суспільних відносин у заданому напрямку. Правова політика є потужним засобом перетворення суспільства. Головне завдання юридичної політики - правове забезпечення проведених реформ [328, с. 8]. І, нарешті, третій підхід до розуміння правової політики – діяльнісний, в основі якого лежить діяльність уповноважених структур державної влади.

Сама ж правова політика, як і політика взагалі, є діяльністю щодо здійснення відповідних ідей. Цілком обгрунтовано А. П. Коробова підкреслює, що «правова політика за своєю природою – це все-таки діяльність, а не ідеї»; «правова політика – це діяльність, в основі якої лежать концептуально оформлені правові ідеї стратегічного характеру, тобто такі ідеї, які визначають напрямок розвитку суспільства» [258, с. 68]. Вчена трактує правову політику як «політику держави в сфері дії права, політику в правовому просторі, правовому полі, або, точніше, як стратегію діяльності держави в сфері правового регулювання» [258, с. 42]. Якщо говорити про діяльнісний підхід в цілому, необхідно зауважити, що не варто зводити його визначення тільки до такої сутності та розуміння, оскільки цей підхід в чистому вигляді позначає діяльність щодо захоплення та утримання влади, боротьби за владу. А правова політика – це не стільки сфера боротьби за владу, скільки діяльність, пов'язана з виробленням стратегії правового регулювання і її реалізації [321, с. 34]. Тому виникнення правової політики пов'язано з необхідністю постійного удосконалення права, правового регулювання, з потребою цілеспрямовано змінювати правову систему і визначати вектор правового розвитку суспільства [426, с. 11].

Забезпечувати вектор правового розвитку суспільства поряд з правовою політикою покликаний правовий режим, який «обумовлений насамперед інтересами держави, волею законодавця, а також специфікою і характером суспільних відносин,

що вимагають до себе особливих підходів, форм і методів правового опосередкування, своєрідного юридичного інструментарію для своєї організації» [333, с. 16-19]. Наприклад, О. І. Соколова, при дослідженні правового режиму в теоретичному вимірі робить висновок, що «правовий режим є невід’ємною властивістю влади, її устрою і функціонування, соціальної спрямованості. Правові режими – органічна частина державних та політичних режимів, які набувають за їх посередництвом юридичної форми, практично встановлюються і реально здійснюються саме за допомогою правових режимів. Як результат, останні безпосередньо відображають найважливіші елементи правової політики держави» [572, с. 14].

Дослідження правового режиму і правової політики на основі здійсненого аналізу теоретичних напрацювань у цій сфері констатують той факт, що вказані феномени правової дійсності по праву вважаються, і це незаперечний факт, самостійними, цілісними і комплексними категоріями права. І правовий режим і правова політика займають своє місце в системі понять права, в системі правових явищ і мають своє призначення. Правовий режим і правова політика самостійно функціонують в правовій системі, а значить, вони є самодостатніми правовими категоріями. Говорячи про взаємодію правового режиму і правової політики, необхідно зауважити, що правовий режим є змістовною категорією, яка містить в цілому визначені установки, методики, юридичний інструментарій для здійснення правового регулювання. Всі змістовні елементи правового режиму взаємопов’язані і визначають алгоритм дії тих чи інших суб’єктів з метою досягнення бажаного результату правового регулювання суспільних відносин. Це є свого роду цілісною програмою дій з урахуванням того, «що потрібно робити», «яким чином» і «чого не варто, або ж що забороняється робити» [86, с. 25].

Правова політика, якщо виходити з діалектичного поєднання «права» і «політики», – це, власне кажучи, діяльність у сфері права, що виражається у комплексних програмах, програмах стратегічного соціально-економічного розвитку, завданнях, тому вказана категорія є функціональною. Відповідно взаємозв’язок змістовної і функціональної характеристик права, тобто правового режиму і правової політики, полягає в тому, що правовий режим як категорія в цілому,

забезпечує напрямок діяльності уповноважених державних структур, а також окремих осіб у сфері правового регулювання суспільних відносин з метою досягнення бажаного результату правового впливу, забезпечує відповідний алгоритм дій в рамках визначеного юридичного інструментарію. Якість реалізації різного роду програм діяльності визначається з урахуванням умов, які зазвичай диктує правовий режим, оскільки питання якості залежать від факту наявності мети визначеної нормативно, завдань, принципів правового регулювання, які є складовими елементами правового режиму. Таким чином поєднання змістовного і функціонального елементів у правовому режимі і правовій політиці має прямий діалектичний зв'язок, спрямований на більш глибоке розуміння призначення самого правового режиму і правової політики в процесі правового регулювання суспільних відносин. Звідси випливає, що правовий режим і правова політика є взаємодіючими і взаємодоповнюючими один одного якісними і кількісними елементами. Проте варто вказати і на самостійність функціонування цих категорій, причому такий стан речей не впливає на їх призначення і можливість реалізації їх функцій в повному обсязі [86, с. 25].

В умовах нестабільної економічної, політичної системи правові режими, тією чи іншою мірою, набувають політичного забарвлення, оскільки останні є продуктом державної діяльності. Держава своєю чергою знаходиться у епіцентрі політики. Логічно, що не може бути таких правових понять, категорій, явищ, засобів, які б існували самі по собі, в «чистому» вигляді. Як підкреслює П. М. Рабінович, «соціальна сутність явищ – це їх здатність слугувати засобом задоволення потреб (інтересів) тих чи інших суб'єктів суспільства. Тому саме з цих позицій необхідно виявити сутність тих явищ, які відображаються поняттями право – правова політика, правова держава, правовий режим і похідними від них поняттями - ідеологія, законодавство, механізм реалізації, захисту. Та перш ніж розглядати питання про сутність чи то природно-правових, чи то державно-юридичних (позитивно-правових) явищ, потрібно, насамперед, чітко визначитись із інтерпретацією загального поняття сутності соціальних явищ (адже на це питання можуть існувати та й насправді існують різні погляди). Адже, якби сутність і явище («явленість»)

того чи іншого феномену збігалися, то й потреба у його науковому дослідженні, мабуть, взагалі не виникала б» [498, с. 7].

Для того, щоб краще виявити та розкрити сутність таких явищ як правовий режим і правова політика, які безпосередньо пов'язані із державою та її владою, необхідно виявити, насамперед, чий інтереси така держава та влада виражає. Звідси з'ясувати, якими ознаками характеризується режим правової (соціальної) політики держави.

Якщо провести аналіз юридичної літератури, то можна зробити неоднозначний висновок з вказаного питання і знайти цілком категоричні твердження про те, що «в соціально-неоднорідному суспільстві влада виражає і захищає інтереси певної частини населення» [165, с. 57]. При цьому термін «соціальний» означає пов'язаний із життям та стосунками людей у суспільстві; суспільний; здійснюваний у певному суспільстві [115, с. 1360]. Логічним буде очікувати, що при висвітленні питання про соціальну сутність сучасної української держави такі автори з'ясують і обґрунтують, інтереси якої саме частини суспільства ця держава відстоює [498, с. 7]. Зокрема М. Марченко вважає, що «досліджувати державу з точки зору її сутності, означає виявити, волю та інтереси яких верств суспільства, груп, класів воно в першу чергу виражає та захищає»; категорія сутність держави відповідає на запитання у чому полягає головне, закономірне, визначальне в державі [326, с. 138]. На думку О. Ф. Скакун, сутність держави полягає у внутрішньому змісті її діяльності, яка виражає єдність загально-соціальних та вузько-класових (групових) інтересів громадян [552, с. 43]. Як зауважує В. О. Котюк, «в останні роки визначити суть права в Україні досить важко, оскільки в умовах переходу до нової економічної системи право виражає інтереси різних соціальних груп населення» [261, с. 37]. Виникає питання: які це групи населення, і відповідно чи відображає держава інтереси всіх цих соціальних груп населення чи тільки деяких?

В. В. Новіков та Б. Мицак, дослідивши питання захисту прав і законних інтересів громадян, зауважили, що відносини між державою та індивідом, що виникають при зверненні громадян, мають політико-правовий характер. Вони визначають соціальні можливості особистості. При цьому держава у цих відносинах

бере на себе зобов'язання забезпечити право громадян правовими, економічними, соціальними та іншими гарантіями, а громадяни, користуючись наданим правом, дотримуються вимог законів [371, с. 160]. При цьому звернення громадян розглядаються не тільки як свідчення неправомірних дій посадових осіб, але й як вимоги про усунення цих порушень і покарання винних, у зв'язку з чим на компетентні органи покладаються відповідні зобов'язання [371, с. 160]. Досить розпливчато і фрагментарно розглядає сутність держави О. О. Старицька, наголошуючи, що держава є історично розвиненим інститутом суспільства, посередником між суб'єктами соціального регулювання та гарантом заявлених цінностей [579, с. 83]. У чому полягає сутність такого посередництва, що вкладає дослідниця у поняття соціальне регулювання, в роботі не розкривається. Адже повноцінним партнером, зокрема в особі виконавчих органів влади, держава може виступати при укладенні угод на різних рівнях правового регулювання соціально-економічних, виробничих, трудових відносин, при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).

Усталені позиції юридичної практики зумовили виникнення соціології права, покликаної вивчати практичні аспекти прав паралельно з урахуванням життєвих потреб суспільства [11, с. 8]. Аналізуючи наукові здобутки попередніх поколінь із питань сутності держави та права, варто звернути увагу на працю засновника соціологічної теорії права Є. Ерліха (1862–1922) «Основи соціології права» (1913), в якій автор спонукає до розуміння походження права не від його законодавчих творців, а безпосередньо від суспільства; воно фактично діє в ньому, випереджаючи встановлене державою [208, с. 194].

Коли ми ведемо мову про трудове право як галузь права і трудо-правовий режим цієї галузі з їх соціальним спрямуванням, то неодмінно ведемо мову і про соціальну політику держави як одну із складових правової політики та акцентуємо увагу саме на діяльності держави у соціальній сфері як соціальної держави, діяльність якої обумовлена закономірними і об'єктивними причинами.

Питання правового регулювання відносин у сфері праці не можна розглядати у відриві від економічних і соціальних проблем. За великим рахунком, вони

встановлюються і реалізуються в площині державної мети і завдань як основні напрямки державної політики. Тому не можна не враховувати того факту, що «право взагалі, а трудове право зокрема, є особливою формою здійснення соціальної політики держави» [149, с. 91-92]. Оскільки будь-які завдання права формуються в рамках його соціального призначення, законодавець не є вільним в їх виборі. Він не може ставити перед трудовим правом як галуззю права завдання, які не є властивими, характерними для цієї галузі права і не впливають із її природи і сутності [213, с. 17]. Тому мета і завдання трудового права як галузі права є одним із різновидів соціальної політики держави. А метою соціальної політики держави є забезпечення балансу інтересів працівників, роботодавців, держави для вигідної співпраці та усунення різного роду суперечностей між ними, відмови від прагнення держави до особистої вигоди [149, с. 91-92].

У доктринальних джерелах під соціальною державою розуміють державу, головним завданням якої є досягнення такого суспільного прогресу, який ґрунтується на закріплених правом принципах соціальної рівності, справедливості, загальної солідарності та взаємної відповідальності; засновану на принципах соціальної справедливості, рівності та свободи надкласову правову державу з розвиненим громадянським суспільством, в якому всебічно гарантовані гідний людини прожитковий мінімум, соціальне забезпечення, загальне піднесення добробуту та інші соціально-економічні права громадян, і в якому існує налагоджений, нескладний і досяжний механізм їх практичної реалізації й захисту [189]; демократичну державу зі стійкою розвиненою економікою, що дозволяє їй вирішувати основні соціальні питання життя суспільства. Це економічно сильна держава [221, с. 16]. При цьому основними засадами функціонування соціальної держави з позицій трудових відносин є принципи рівності та справедливості, забезпечення балансу рівноваги між інтересами працівників і роботодавців, роботодавців і держави, баланс між рівністю працівників і справедливістю, баланс між свободою та рівністю. На необхідності дотримання балансу інтересів наголошує у своїх рішеннях Європейський суд з прав людини, зокрема, рішення у справі

«Грецькі нафтопереробні підприємства «Струп» і Стратіс Андреадіс від 09.12.94 р. Series A. № 301 B, paras. 72 and 74, p. 97 [505].

Як підкреслює О. В. Стасів, загалом політика держави щодо забезпечення прав і законних інтересів працівників та роботодавців не повинна будуватися на одних засадах. Рівність тут не припустима. Працівник є слабшою стороною, тому повинен користуватися більшою підтримкою з боку держави, ніж роботодавець. Але, це не означає, що потрібно якимось чином обмежувати інші, нетрудові права роботодавців. Підстави і ступінь обмеження конституційних прав працівників та роботодавців не однаковий. Якщо обмеження прав роботодавців може базуватися на захисті як державних, так і приватних інтересів (інтересів працівника), то будь-які обмеження прав і свобод працівника можливі тільки для захисту державних та суспільних інтересів, але не інтересів роботодавця. Така позиція не буде порушенням засади рівності [581, с. 176]. Адже «рівність – це такий базис соціальної держави, у якому функціонує і забезпечується принцип справедливості. Стосовно розуміння поняття соціальної держави «під справедливістю у вільному суспільстві мається на увазі рівноправність (справедливість згідно з законом), вирівнювання умов життя та праці (соціальна справедливість), рівні можливості (стартова справедливість) і визначене ринком отримання прибутку (справедливість розподілу)» [234, с. 13]. Сьогодні ставиться питання, в рамках ідей соціальної держави, про необхідність утвердження у праві не тільки юридичної рівності, але й прояву соціальної рівності, яка «робить право істинним людським правом» [548, с. 41].

Досліджуючи соціальну державу як модернізовану модель третього тисячоліття, Н. Хома висловила думку про те, що назріла необхідність конструювання вітчизняної моделі соціальної держави на основі чіткої концепції; на часі розробка вітчизняної моделі соціальної держави з використанням досвіду розвинених країн і з урахуванням низки глобалізаційних чинників. Сконструйована модель має окреслити ступінь втручання держави в соціально-економічні процеси, механізм розподілу та перерозподілу суспільних благ, міру відповідальності людини та держави [636, с. 213]. Навряд чи можна погодитися з думкою про втручання держави в соціально-економічні процеси і одночасне встановлення міри

відповідальності людини та держави. Адже взаємна відповідальність держави і людини як виробника матеріальних і духовних благ передбачає не тільки суто юридичні важелі, а й духовні, моральні засади у відносинах між державою, яка проголошує себе демократичною, правовою, соціальною і людиною як учасника її реалізації, бо саме держава, її владні структури також складаються з тих самих людей, які хіба що відрізняються за правовим статусом. З цих позицій правова (соціальна) політика держави повинна будуватися на засадах моральності, етичності, гуманності, справедливості, адже правова (соціальна) політика проявляється через людей і таким чином відображає їх якості та цінності, оскільки саме вказані фактори також визначають рівень соціальності і правової позиції держави, її довіру до суспільства та авторитет на міжнародній арені. Без вказаних факторів неможливий ефективний і стабільний розвиток та здорова конкурентоздатність як всередині країни, так і у світовому суспільстві, досягнення тих міжнародних стандартів, до яких прагне країна.

Звісно, наукове виявлення соціальної сутності права, держави є нелегким завданням [498, с. 9]. Безальтернативним інструментом виявлення соціальної сутності права й держави є так званий потребовий підхід, як виявлення історично зумовлених певних потреб суб'єктів суспільного життя і встановлення ролі, функції (як потенційної, так і реальної) тих або інших предметів, явищ у задоволенні таких потреб [496; 498, с. 10,11]. Реалізація ж саме потребового підходу ... у виявленні сутності правових і державних явищ, як підкреслює П. М. Рабінович, вимагає розв'язання таких завдань: 1) треба досягнути загального розуміння потреб різних суб'єктів суспільства (зокрема, з'ясувати співвідношення цих потреб з такими суміжними, спорідненими явищами, як інтереси, мотиви, цілі відповідних суб'єктів); 2) необхідно виокремити основні різновиди таких потреб, зважаючи на їх певну класифікацію; 3) мають бути здобуті змістовні знання стосовно потреб: а) загально-соціальних; б) групових; в) індивідуальних у тому суспільстві, де сформовано, функціонує та розвивається досліджуване правове чи державне явище; 4) потрібно встановити: а) потреби яких саме суб'єктів (тобто чиї потреби – чи то окремих індивідів, чи то певних їхніх спільнот, об'єднань, чи то суспільства в

цілому) задовольняє досліджуваний феномен; б) які ж саме види таких потреб він задовольняє; 5) треба з'ясувати – і це є найважливішим! – чи здатний досліджуваний правовий або державний феномен бути засобом, інструментом задоволення певних потреб. А якщо здатний, підкреслює вчений, то якою мірою: чи він є лише одним із таких засобів, чи єдиним засобом. У разі ствердної відповіді на останнє питання, відповідні потреби можна буде вважати правовими чи державно-юридичними. Застосування потребового підходу істотно полегшується, якщо в самому позитивному (юридичному) праві – насамперед у законодавстві – текстуально декларується, заради задоволення яких потреб встановлено певні юридичні норми, юридичні інститути [498, с. 11]. З вищевикладеного випливає багато питань: чий (які) інтереси прагне захистити, примирити, забезпечити держава? Якими способами та методами держава повинна відобразити це у позитивному праві?

Спробуємо розкрити з позицій потребового підходу та з позицій трудового права призначення трудо-правового режиму правової (соціальної) політики держави та те, як впливає така політика на трудо-правовий режим. Отже, в чому полягає сутнісне розуміння потреб працівника і роботодавця як сторін трудових відносин та держави як суб'єкта трудового права зокрема, співвідношення цих потреб з такими категоріями як мета, інтереси, мотиви в процесі правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці?

Свого часу Л. С. Явич висловив позицію про те, що право має не тільки класову, а й загальнолюдську сутність, виступає засобом вирішення важливих для всього суспільства завдань, знаряддям досягнення соціального компромісу, забезпечення балансу різних соціальних сил [683, с. 26-32; 685, с. 114-115]. Мета права полягає у врівноважуванні інтересів у суспільстві, в пошуку компромісу між ними [608, с. 54]. Відповідно таку мету має трудове право як галузь права, яке є засобом досягнення матеріального і духовного благополуччя суспільства та держави. Щоб отримати певні матеріальні і духовні блага та досягти певної мети, працівник здійснює трудову діяльність, в основі якої лежить мотивація до праці. Саме вона є спонукальним фактором до такої діяльності, що надає їй відповідний орієнтир, направлений на досягнення мети. Оскільки праця завжди розглядається як

корисна діяльність, яка спрямована на отримання очікуваних результатів, то й досягнення таких результатів буде виступати мотивом трудової діяльності працівника. Іншими словами, в основі мотивації лежать певні потреби працівника, через які розкривається зміст мотивації. Саме «потреби матеріального порядку є головними і становлять основу життя людей» [480, с. 2]. Тому внутрішню зумовленість трудової поведінки характеризують саме потреби й інтереси. Соціальнозначуща форма задоволення потреби закріплена у самому інтересі, що зумовлює його сутність. Як підкреслює Н. Д. Гетьманцева, у різних умовах життєдіяльності у різних груп працівників різною є спрямованість потреб та інтересів. Вся трудова діяльність сторін трудових відносин, а отже, і діяльність держави як суб'єкта трудового права, має на меті задоволення своїх власних інтересів. Враховуючи об'єктивні реалії соціально-економічного і політичного середовища та фактори їхньої життєдіяльності, одночасне задоволення їхніх інтересів є неможливим. Тому в цьому аспекті, зауважує вчена, щоб задовольнити свої власні інтереси і потреби, і працівники, і роботодавці, і держава повинні віднайти той соціальний діалог, консенсус, той баланс, який і приведе їх до реалізації і задоволення своїх власних інтересів [148, с. 64]. Оскільки трудова діяльність, в основі якої лежить праця, заснована на інтересах не тільки працівника і роботодавця, а й держави, зрозуміло, що вказані інтереси повинні бути збалансовані. Як зауважує А. В. Андрушко, «баланс інтересів» – це такий правовий зв'язок, коли інтересу однієї сторони кореспондує (відповідає або протистоїть) інтерес другої сторони, а урівноважують їх погоджувальні, примирно-посередницькі процедури. З позицій трудового права вчена визначає баланс інтересів як особливий трудово-правовий зв'язок, при якому праводомагання суб'єктів урівноважуються обов'язковими процедурами, процесами, переговорами. Правовий зміст поняття «баланс інтересів» зашифрований у генетичному коді трудового права, сакральна сутність якого полягає у його соціальній спрямованості, основоположною, відправною точкою якої є пріоритет прав та законних інтересів працівника [30, с. 116], про що вже зауважувалось в юридичній літературі [29; 69].

Проте ідея узгодження інтересів не є самоціллю і полягає не в досягненні яких-небудь конкретних результатів, а у постійному вдосконаленні трудового законодавства таким чином, щоб забезпечити виконання за його допомогою найбільш центральних функцій галузі трудового права – захисної і виробничої [692, с. 63]. Зазначене пояснюється й тим, що на кожному новому етапі розвитку трудового права інтереси суб'єктів диктуватимуть нові проекції балансів. Відтак поняття «баланс інтересів» формує певну синергетичну модель трудоправової дійсності через відображення охоронних механізмів у конкретних нормах, які здатні протистояти чи адаптуватися до змін законодавства не лише з метою самозбереження та ефективного функціонування на поточний момент часу, а й сприяють його подальшому розвитку. Поняття «рівновага інтересів», таким чином, тісно пов'язане із такими явищами як здатність до самозбереження, протистояння негативним впливам, адаптація, гнучкість трудового права [30, с. 116].

Як підкреслюється в юридичній літературі, трудове право повинно забезпечувати інтереси як працівника, так і роботодавця. Інакше воно або ж вступить у колізію з іншим законодавством, передусім із законодавством про власність і про підприємництво, або ті ж самі власники-роботодавці змушені будуть ігнорувати трудове право [489, с. 223-234; 407, с. 5]. Ігнорування інтересів роботодавця у трудовому праві спричиняє неефективність цієї галузі права. В умовах переходу України до ринкової системи господарювання спостерігається масове приховування факту трудових відносин найманої праці, укладення роботодавцем замість трудового договору різного роду цивільно-правових договорів [407, с. 5]. Така ситуація стала результатом ігнорування у трудовому праві інтересів роботодавців, які змушені були шукати інші правові шляхи використання робочої сили, поза тими, що передбачені трудовим правом [489, с. 225].

Вищезазначене означає, що правова (соціальна) політика держави повинна відображати, а трудо-правовий режим повинен забезпечувати інтереси і потреби обох сторін трудового договору. Тож як забезпечує і чи забезпечує держава в позитивному праві баланс інтересів працівника і роботодавця, адже саме в цьому буде виражатися реалізація її правової (соціальної) політики та характер

відповідного виду трудо-правового режиму? З огляду на те, що основним механізмом забезпечення довгострокової самодостатності та конкурентоспроможності України у глобалізованому світі має стати формування нової якості життя людини-праці, що зумовлює необхідність збільшення інвестування в людський капітал, розвиток соціальної інфраструктури та підвищення якості життя, практична реалізація такого принципу перетворює правову (соціальну) політику на один з провідних чинників гуманітарного розвитку, робить її дієвою складовою стратегії досягнення національної солідарності. Трудо-правовий режим як різновид правового режиму покликаний упорядкувати ці соціальні процеси, наповнюючи при цьому свою складову необхідними елементами.

Концепцією соціального забезпечення населення України, схваленою Постановою Верховної Ради України від 21 грудня 1993 року, було передбачено поетапне реформування соціального забезпечення населення та вироблення механізмів, які, виходячи з реальних можливостей економіки, повинні були забезпечувати дотримання державних гарантій щодо: реалізації прав громадян на працю і на допомогу по безробіттю; оплати праці та мінімального розміру заробітної плати; підтримання життєвого рівня населення шляхом перегляду мінімальних розмірів основних соціальних гарантій в умовах зростання цін на споживчі товари і послуги; надання державної допомоги, пільг та інших видів соціальної підтримки малозабезпеченим громадянам і сім'ям, які виховують дітей; матеріального забезпечення у разі досягнення пенсійного віку, тимчасової чи постійної втрати працездатності, втрати годувальника тощо. Було зазначено, що в умовах ринкової економіки джерелом підвищення добробуту громадян має стати ефективна праця, трудова активність та підприємницька ініціатива. Тому для працездатної частини населення пріоритетне значення має захист їх основних прав у галузі праці в умовах різних форм власності та соціальне страхування на випадок втрати роботи, при досягненні пенсійного віку, тимчасовій чи постійній втраті працездатності [256]. Та попри все, виникає питання: чи дотримала держава виконання гарантії щодо реалізації прав громадян на працю в умовах проголошення принципу свободи праці? Своїм рішенням від 16 жовтня 2007 року № 8-рп/2007 Конституційний Суд України

як єдиний орган конституційної юрисдикції України сформулював такий висновок: виходячи із зазначеної позиції, можна стверджувати, що право на працю означає не гарантування державою працевлаштування кожній особі, а забезпечення саме рівних можливостей для реалізації цього права [513]. У цьому контексті О. І. Процевський поставив таке запитання: якщо держава не гарантує забезпечення реалізації громадянами права на працю, якщо це не обов'язок держави, а тільки її обов'язок забезпечити принцип рівності можливостей реалізації цього права (як вважає Конституційний Суд України), то на якій законній підставі виникає обов'язок у держави соціально захищати працівника у разі настання безробіття [491, с. 249-257]?

До речі, за даними Державної служби зайнятості, в першому кварталі 2016 року статус зареєстрованого безробітного мали 214,9 тис. осіб, які потребували додаткових гарантій у сприянні працевлаштуванню [171]. У першому кварталі 2016 року за допомогою державної служби зайнятості працевлаштувалися 36,9 тисяч осіб із числа осіб, не конкурентоздатних на ринку праці, у тому числі 27,2 тис. безробітних. Зокрема, 597 таких осіб отримали виплату допомоги по безробіттю одноразово для організації підприємницької діяльності. На нові робочі місця з компенсацією витрат роботодавцю в розмірі єдиного соціального внеску працевлаштувалися 1,2 тис. таких осіб [171].

Реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення має забезпечити, перш за все, держава шляхом проведення податкової, кредитно-грошової, інвестиційної, бюджетної, соціальної, зовнішньоекономічної та інноваційної політики з метою розширення сфери застосування праці, забезпечення повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості, підвищення рівня кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили. Адже право є мертвим, якщо воно не реалізується в житті. Тому необхідні гарантії з боку держави і відповідні механізми для його реалізації, а відтак заходи охорони і захисту від будь-яких проявів порушень [143, с. 85]. При цьому вибір відповідного виду трудо-правового режиму напряму залежить від мети та завдань такої правової (соціальної) політики.

Концепція Загальнодержавної економічної програми розвитку промисловості на період до 2020 року визнає необхідним формування якісно нової державної

політики, яка б забезпечила відновлення стратегічної ролі вітчизняної промисловості у стимулюванні економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності економіки України [255]. Серед проблемних питань розвитку вітчизняної промисловості концепція, зокрема, вказує на відсутність зв'язку між наукою та виробництвом; зниження рівня інноваційно-інвестиційної активності суб'єктів господарювання; істотне відставання України в сфері використання інформаційних технологій, низький рівень інноваційної активності тощо. Вказуючи на низький рівень інноваційної активності суб'єктів господарювання, концепція чомусь упускає головне – те, що основним джерелом інновації у трудовому процесі, а відтак і розвитку виробництва – у тому числі і промисловості, є праця людини. Досліджуючи об'єктивну необхідність визначення доктрини трудового права і його парадигми, О. І. Процевський підкреслює, що за своїм природним змістом, набутими професійними знаннями та досвідом праця людини завжди може бути інноваційною. Тому і механізм правового регулювання трудових відносин має враховувати те, що праця людини споконвіку об'єктивно є інноваційною. Саме цей факт вимагає від роботодавців, керівників і організаторів трудового процесу бути у стані постійного пошуку векторів модернізації праці, пріоритетів діяльності людини, нових технологій. На жаль, цю природну сутність праці людини при визначенні загальнообов'язкових правил поведінки у процесі трудової діяльності і їх адекватну оцінку чомусь забувають [485, с. 9-10]. Саме інноваційна праця не тільки у змозі трансформувати навколишній світ, а й перетворити самого працівника, визначаючи його нову соціальну роль в економіці і суспільстві. У Концепції розвитку промисловості на період до 2020 року передбачається здійснення заходів, спрямованих на вдосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців з вищою освітою, кваліфікованих робітників, професійного розвитку працівників промисловості. Проте цих заходів недостатньо. У Концепції відсутній мотиваційний дух, який би працівник реально відчув для покращення своєї роботи. Якщо інновація означає нововведення, новоутворення, нове явище, – зауважує О. І. Процевський, то потрібні нові підходи до стимулювання і розвитку трудової діяльності [485, с. 9-10].

Можна сказати, що в цьому випадку правова (соціальна) політика держави не завжди враховує потреби працівників як основних виробників на ринку праці, а трудо-правовий режим не завжди забезпечує стимулювання праці останніх.

Цікавим також є аналіз Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки [582]. Насамперед слід позитивно оцінити наявність такого стратегічного документу. Він є дійсно прогресивним актом, містить чимало важливих орієнтовних напрямів подальшої роботи держави за напрямом підготовки кадрів; підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів; державного регулювання професійної діяльності; соціального захисту працівників; забезпечення зайнятості населення; модернізації кадрової служби. Важливо, що серед визначених завдань окреслено дійсно практично значущі, у разі виконання яких ситуація із правовим регулюванням трудових відносин в країні буде і справді відповідати вимогам правової демократичної держави. Слід відзначити і той факт, що в міру своїх можливостей, зазначені завдання поступово виконуються. Наприклад, завдання щодо створення механізму професійної адаптації новопризначених працівників на робочому місці шляхом впровадження системи наставництва реалізувалось в двох документах – Методичних рекомендаціях щодо впровадження у державних органах, органах влади АРК та їх апараті системи наставництва державних службовців у 2013 році [338] та Методичних рекомендаціях щодо запровадження наставництва, розроблених та затверджених міністерством соціальної політики України наприкінці 2017 року [339]. Водночас, маємо зауважити, що попри встановлену мету державної кадрової політики, яка полягає у «забезпеченні всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою», практично всі цілі реалізації стратегії кадрової політики стосуються насамперед державних службовців та управлінського апарату державних органів, хоча безпосередньо завдання, як було вже вище зазначено, поставлені більш ширше – як стосовно працівників державних органів, так і приватної сфери [74, с. 108].

Відповідно до Основного Закону (п. п. 2, 3 ст. 116), Кабінет Міністрів України уповноважений вживати заходів щодо забезпечення прав і свобод людини і громадянина, забезпечувати проведення політики, зокрема, у сфері соціального захисту. При цьому категорія забезпечення розглядається в юридичній літературі як сукупність нормативно-правових, організаційних форм діяльності, у цьому випадку органів виконавчої влади, та здійснення ними відповідних, передбачених законодавством заходів, спрямованих на виконання, тобто створення умов щодо можливості, дійсності та реальності конституційного права на соціальний захист, що передбачено ст. 46 Конституції України [268, с. 41]. Забезпечення проведення такої політики у сфері соціального захисту вилилося у практику тристороннього співробітництва, що отримало назву соціального партнерства (соціального діалогу), де стороною такого партнерства поряд із профспілками та об'єднаннями роботодавців виступає Уряд від імені держави. Соціальне партнерство, яке є свого роду формою узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців, здійснюється у формі колективних переговорів, що відбуваються на трьох рівнях – національному, галузевому та територіальному, в тому числі, на низовому, локальному рівні, – підприємства, установи, організації.

Держава проводить в життя соціальну політику держави, таким чином формує відповідну нормативно-правову базу соціально-трудових відносин, встановлюючи при цьому мінімальні гарантії для працівників у сфері праці. З цих позицій держава виступає як гарант належних відносин між роботодавцем і найманими працівниками. Разом з тим, наділяючись значною часткою державного сектору в економіці, вона бере участь у колективних переговорах як роботодавець: на національному рівні – в особі Уряду як органу, що здійснює управління об'єктами державної власності, галузевому – відповідних міністерств і відомств, територіальному – місцевих органів виконавчої влади. Не дивлячись на ту обставину, що рівні ведення колективних переговорів в Україні відповідають надвисокій централізації влади, основним завданням і результатом колективних переговорів є укладення тарифних угод, основним питанням яких є визначення номінальної заробітної плати, нижчою межею якої є мінімальна. Окрім цього,

колективні угоди також регулюють питання щодо пріоритетних напрямів соціально-економічної політики Уряду та національної системи соціальних гарантій, умови праці та діяльності профспілок на приватних підприємствах. Перша Генеральна угода була укладена у 1993 р. між Кабінетом Міністрів України і профспілковими об'єднаннями України. З часом окреслилась тенденція до розширення кола суб'єктів колективних угод та їхнього змісту [643, с. 327]. З 1997 року до колективних переговорів приєдналися всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців. Чинна Генеральна угода була підписана 19 квітня 2004 року між Кабінетом Міністрів України, Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та Всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004-2005 роки [137].

Як підкреслює Г. І. Чанишева, Генеральні угоди істотно вплинули на розвиток трудового і соціального законодавства. Вони стали правовою підставою вирішення складних проблем перехідного періоду до ринкової економіки, сприяли організаційному оформленню соціальних партнерів [643, с. 327].

Аналіз Генеральних угод – Генеральна угода від 30 квітня 1993 року, укладена між Кабінетом Міністрів і профспілковими об'єднаннями України; Генеральна угода від 19 серпня 1995 року, укладена на 1995 рік (подовжена на 1996 рік), укладена між Кабінетом Міністрів і профспілковими об'єднаннями України; Генеральна угода від 18 жовтня 1997 року, укладена на 1997-1998 рр. між Кабінетом Міністрів України, Українським союзом підприємців і промисловців і профспілковими об'єднаннями України; Генеральна угода від 6 вересня 1999 року укладена на 1999-2000 р. (продовжена на 2001 рік) між Кабінетом Міністрів, Конфедерацією роботодавців України і профспілковими об'єднаннями України; Генеральна угода від 16 січня 2002 року, укладена на 2002-2003 рр. між Кабінетом Міністрів, Конфедерацією роботодавців України і Всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями; Генеральна угода від 19 квітня 2004 року, укладена на 2004-2005 рр. (дія якої була продовжена до укладення нової Генеральної угоди, фактично на 2006-2007 рр.) між Кабінетом Міністрів, Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців і Всеукраїнськими профспілками і профспілковими об'єднаннями (діяла протягом 2004-2007 рр.); Угода,

запропонована профспілковою стороною (на 2006-2009 рр.) не була підписана через часті зміни урядів, а Угода на 2007 рік, запропонована стороною роботодавців, – через неприйнятність її умов для профспілок; Генеральна угода від 15 квітня 2008 року, укладена на 2008-2009 рр. між Кабінетом Міністрів, Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців і Всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями (за якою Кабінет Міністрів зобов'язався не ухвалювати жодних рішень з питань державної економічної і соціально-трудової політики без участі організацій роботодавців і профспілок); Генеральна угода від 9 листопада 2009 року, укладена на 2010-2012 рр. між Стороною власників в особі Кабінету Міністрів України та Спільного представницького органу сторони роботодавців та стороною профспілок в особі спільного представницького органу Всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань; Генеральна угода укладена на 2013-2015рр. між Кабінетом Міністрів України як сторони органів виконавчої влади, Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців в особі спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні та Всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок в особі спільного представницького органу репрезентативних Всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні – показав, що протягом багатьох років відповідними видами (стимулюючого, обмежуючого) трудо-правового режиму не було забезпечено порядок здійснення соціального діалогу, механізм консультацій, переговорів, узгоджувальних нарад, робочих зустрічей і засідань тристоронніх органів, що своєю чергою вплинуло на реалізацію соціальної політики держави в цілому. Лише Генеральною угодою, укладеною на 2004-2005 рр., було забезпечено механізм реалізації і режим таких переговорів, консультацій, засідань, нарад (Додаток № 4 Генеральної угоди укладеної на 2004-2005рр).

Майже до 1998 року Генеральні угоди не містили гарантій щодо забезпечення мінімальних виплат, виплати заборгованості із заробітної плати, встановлення ставки працівника першого розряду, положення носили не зобов'язальний, а інформаційний, рекомендаційний характер. Відсутній механізм реалізації нормативних умов, більшість зобов'язань носили характер основних напрямків

державної політики та не мали забезпечувального характеру. Такими хибами наповнені і нинішні угоди. Наприклад, Генеральною угодою про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні, укладеною на 2016-2017 рр., Кабінет Міністрів України як сторона угоди зобов'язався докладати спільних зусиль щодо забезпечення зайнятості населення, оплати, умов праці, охорони праці, соціального захисту. У сфері оплати праці вжити заходів для повного погашення заборгованості із заробітної плати на підприємствах всіх форм власності; у разі затримки виплати заробітної плати працівникам надавати на вимогу профспілок інформацію про наявність коштів на рахунках підприємства відповідно до законодавства (2.25); у разі, коли розмір мінімальної заробітної плати протягом двох місяців поспіль становитиме менше 35 % середньої заробітної плати в економіці, ініціювати переговори щодо перегляду в установленому порядку розміру мінімальної заробітної плати (2.28); не допускати збільшення грошового розриву між посадовим окладом (тарифною ставкою) працівника I тарифного розряду Єдиної тарифної сітки та мінімальною заробітною платою (2.29). У сфері охорони праці переглянути за участю сторін соціального діалогу чинні нормативно-правові акти з питань проведення атестації робочих місць за умовами праці та визначення права працівників на пільги і компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці та у разі необхідності внести відповідні зміни до них (2.55); забезпечити фінансування заходів Загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки, затвердженої Законом України від 4 квітня 2013 року, в межах видатків державних органів, визначених законом, та за рахунок інших джерел (2.57); протягом 2016-2017 років розробити узгоджену із соціальними партнерами Концепцію відновлення медицини праці в Україні та здійснення профілактичних заходів із запобігання професійним захворюванням і професійним отруєнням у працівників, зайнятих на виробництвах зі шкідливими умовами праці (2.60) [138]. Як бачимо, зміст угоди супроводжується словами докладати спільних зусиль, вжити заходів, ініціювати переговори, не допускати, розробити та зрідка забезпечити.

Міністерство праці та соціальної політики України у Листі «Про поширення норм Генеральної угоди» від 4 липня 2008 року [462] дало свого часу наступне роз'яснення: якщо представники сторін (через уповноважених осіб), які представляють інтереси підприємства, брали участь у підписанні Генеральної угоди (або згодом приєдналися до цієї угоди), то її норми є обов'язковими під час укладення колективного договору. В іншому випадку для підприємств, які при укладенні угоди не були представлені уповноваженими представниками зі сторони власника і сторони профспілки, умови і розміри оплати праці встановлюються з дотриманням мінімальних гарантій, встановлених законодавством України, зокрема розміру мінімальної заробітної плати, оплати за роботу у нічний час, святкові та неробочі дні, надурочну роботу тощо. Разом з тим, законодавство не забороняє суб'єктам (підприємствам) різних форм власності застосовувати під час укладення колективного договору норми Генеральної угоди або положення галузевої угоди, до якої підприємство належить за характером виробництва. Отже, виходить, що за наведеним трактуванням особливістю генеральних угод, укладених на національному рівні є те, що вони не є обов'язковими для профспілок і роботодавців, які не делегували своїх представників для участі в переговорах щодо їх укладення та підписання, що своєю чергою не сприяє реалізації трудових і соціально-економічних інтересів працівників.

Чи спроможна держава в умовах процвітання різних форм власності, багатоукладної економіки, зростання влади з бізнесом відігравати роль гаранта трудових і соціально-економічних прав та відтворювати і забезпечувати деклароване шляхом правової (соціальної) політики? Відповідь очевидна: не спроможна. Підтвердженням цього є той факт, що не дивлячись на те, що Україною було ратифіковано Конвенцію Міжнародної організації праці N 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця [451], нормативного акта, який би врегулював ці питання в середині країни досі не прийнято. Також нерідко виникає питання щодо пропорційності співвідношення між вжитими засобами та поставленою метою у вирішенні того чи іншого завдання. Тому необхідно створити умови і запровадити обмежувачий вид трудо-правового

режиму від зростання влади з бізнесом. Суть обмежуючого правового режиму обмеження державної влади полягає в досягненні стабільності у правових відносинах, які складаються між державою і суспільством. Окрім того, для держави необхідно забезпечити обмежуючий режим невтручання у господарську діяльність роботодавця. Займаючись встановленням обмежуючого режиму державної влади, необхідно пам'ятати, що влада повинна працювати, діяти ефективно. Важливо правильно визначити межу, за якою обмеження не дають державно-чиновницькому апарату реалізувати свої повноваження у повному об'ємі, реалізувати свою мету. Зрозуміло, що будь-який правовий режим виражає ступінь жорсткості юридичного регулювання, наявність відомих обмежень і пільг, допустимий рівень активності суб'єктів, межі їх правової самостійності. Але прив'язка до режиму слова «правовий» вказує на основну його особливість – він заснований на праві і ним встановлюється (регулюється). А отже, повинен насамперед відображати інтереси громадян України, суспільства в цілому [73, с. 53] і головне – людини-праці, яка забезпечує ці інтереси як виробник матеріальних благ. Це також повинно бути передбачено у правовій (соціальній) політиці держави.

Крім зобов'язань, які бере на себе Уряд, більшість положень в проаналізованих Генеральних угодах викладені у вигляді основних напрямків діяльності на відповідний період. На недоліки і прогалини колективних угод вказували також і інші науковці в юридичній літературі. Досліджуючи зміст генеральних угод як джерела трудового права на соціально-партнерському рівні, О. М. Ярошенко зауважує, що здебільшого усі вони містять завдання уряду. Проте їх умови щодо сприяння розробці та прийняттю законів позбавлені нормативності й регулятивної ролі як джерела права [693, с. 164, 165]. Як і будь-якій програмі, генеральній угоді природно притаманна деяка декларативність, підкреслює Г. І. Чанишева. Інша річ, що вона не повинна носити лише декларативний характер, або дублювати положення чинного законодавства. На жаль, зауважує далі вчена, деякі пункти генеральних угод містили зобов'язання, які не мали правового змісту. Генеральна угода не повинна дублювати положення Основних напрямів соціальної політики, які охоплюють предмет генеральної угоди, а містити конкретні заходи

щодо їх реалізації. Водночас, колективна угода повинна укладатися у межах компетенції представників сторін і не може містити положення, які перевищують надані ним повноваження [643, с. 328].

Здійснивши аналіз змісту і структури укладених генеральних угод на 2004-2005, 2008-2009 рр., Н. М. Клименчук прийшла до висновку, що Генеральні угоди майже не містять конкретних зобов'язань або заходів їх реалізації, їх умови здебільшого лише декларують наміри сторін і не більше. Традиційно зобов'язання Кабінету Міністрів України закріплені як повноваження не роботодавця, а органу державної влади. При цьому Уряд, який має представляти державу в генеральній угоді, відповідно до статті 93 Конституції України, є суб'єктом законодавчої ініціативи; угоди переобтяжені фактично беззмістовними умовами, тобто деякі з них і не регулюють, і не зобов'язують, і не зрозуміло про що інформують, а деякі взагалі не стосуються предмета угоди. Словосполучення «вивчити питання», «розглянути», «вжити заходів», «рекомендувати», «сприяти» та інші, на думку Н. М. Клименчук, хоча й містять певний інформаційний масив, але він не зовсім відповідає цілям угоди. Угодами передбачена невелика кількість конкретних регуляторних заходів, які мають на меті впорядкувати відносини між соціальними партнерами; доволі незначна кількість умов, які містять конкретні зобов'язання сторін, зазвичай, не містить посилань на джерела фінансування. Такий стан справ є незадовільним, зауважує вчена, і не сприяє реалізації трудових прав працівників і роботодавців [235, с. 48]. У зв'язку з чим дослідниця запропонувала з метою посилення відповідальності Кабінету Міністрів України за виконання взятих на себе за конкретною генеральною угодою зобов'язань щодо реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин розділ III «Складення повноважень та відставка Кабінету Міністрів України» Закону від 7 жовтня 2010 року № 2591-VI «Про Кабінет Міністрів України» доповнити статтею, яка унормувала б питання відставки уряду внаслідок прийняття Верховною Радою України резолюції недовіри у випадку невиконання умов генеральної угоди [235, с. 48].

У розвитку соціального партнерства повинні бути зацікавлені як роботодавці, працівники, так і держава. Звідси, соціальне партнерство як принцип трудового

права виступає правовою формою, яка сприяє досягненню соціального балансу між найманими працівниками, роботодавцями і державою [485, с. 216].

При цьому необхідно чітко розмежувати в системі колективних угод зобов'язання і повноваження на рівні держави, так і на рівні роботодавців. Система партнерства повинна являти собою взаємопов'язані мету і завдання – при цьому держава забезпечує, створює режим стимулювання для роботодавців шляхом вироблення загальних напрямків політики доходів і зайнятості, а роботодавці – забезпечують загальні гарантії щодо норм і умов праці, де гарантують більш детально і конкретно вказані гарантії та за рахунок чого вони будуть їх забезпечувати. І головне – в угодах різного рівня зобов'язання повинні мати не декларативний, інформаційний характер, а обов'язковий, забезпечувальний характер. Як зауважував О. І. Процевський, «в умовах ринкової економіки стало об'єктивно зрозумілим, що сьогодні у результатах праці безпосередньо зацікавлені як мінімум три сторони: роботодавець – щоб отримати максимальні прибутки; працівник – щоб отримати високу винагороду за виконану роботу і держава зі своїм ринком споживачів – щоб отримати якісну і недорогу продукцію. Інтереси кожної із цих сторін мають забезпечуватися правовим регулюванням» [483, с. 230]. Прояв і захист інтересів означених суб'єктів якраз і має відбуватися через соціальне партнерство. Саме соціальне партнерство виступає як взаємодія органів державної влади, об'єднань роботодавців та профспілок у визначенні та втіленні в життя узгодженої соціально-економічної політики, політики в галузі трудових відносин та двосторонніх відносин між роботодавцями і профспілками, спрямованих на забезпечення узгодження їх інтересів в порядку, визначеному законодавством [351]. Тому саме з цих позицій соціальне партнерство повинно стати однією із форм реалізації правової (соціальної) політики держави.

Аналіз укладених галузевих угод [133; 134; 132; 131], сторонами яких є роботодавці (об'єднання роботодавців) або інші представницькі організації роботодавців, міністерства та відомства з боку підприємств державної власності, а також галузеві об'єднання профспілок показав, що питання, які винесені на рівень колективних переговорів, охоплюють значну кількість гарантій для працівників

щодо оплати праці, надання надбавок, різного роду компенсацій, доплат, які носять деталізований характер, питань режиму роботи та відпочинку, охорони праці, соціального страхування. Деякі умови носять інформаційний характер. Наприклад, за Галузевою угодою укладеною між Міністерством соціальної політики України та профспілками працівників соціальної сфери України і працівників державних установ України на 2016-2018 роки, Міністерство соціальної політики зобов'язалося – як компенсацію за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань (понад встановлену тривалість робочого часу) розглянути питання надання щорічної додаткової відпустки за ненормований робочий день працівникам організацій (1.17); у разі планування звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, завчасно, не пізніше як за три місяці до запланованих звільнень, надати профспілкам відомості щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням, зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення їх несприятливих наслідків (1.18); щорічно при формуванні державного бюджету включати до бюджетного запиту кошти на виплату премій, надання матеріальної допомоги на оздоровлення та вирішення соціально-побутових питань, виплату надбавок, доплат для державних службовців організацій (2.4); здійснювати перевірки своєчасності виплати заробітної плати, сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; у разі наявності в організаціях заборгованості із виплати заробітної плати, сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування терміном понад один місяць сторони вживають ефективні заходи щодо її ліквідації (2.6); здійснювати контроль і надавати практичну допомогу організаціям у проведенні атестації робочих місць, виконанні комплексних планів по реалізації встановлених нормативів з охорони праці, забезпеченні працюючих засобами індивідуального захисту та спецодягом. Сприяти забезпеченню своєчасного фінансування на

проведення атестації (3.10) [135]. Отже, можна зробити висновок, що у більшості укладених галузевих угод результати колективних переговорів є базою для укладення колективних договорів на підприємствах, установах відповідної галузі.

Якщо проаналізувати угоди територіальних рівнів [600; 602; 601], які укладаються зазвичай між місцевими (обласними) органами державної виконавчої влади або регіональними об'єднаннями підприємців за умови, якщо вони створені й мають відповідні повноваження, та об'єднаннями профспілок (чи іншими уповноваженими трудовими колективами органами), то можна сказати, що предмет регіональних угод є розпливчатим, їх режим є не до кінця визначеним, режим не забезпечує ефективної діяльності механізмів соціального діалогу щодо органів місцевого самоврядування, що послаблює його можливості. Територіальні угоди здебільшого не мають впливу на соціальну, економічну ситуацію на відповідній території. Тому велика увага у змісті територіальних угод повинна надаватися питанням диференціації оплати праці, яка через низку економічних, демографічних, соціальних факторів зумовила неоднакові фінансові можливості різних регіонів і підприємств, установ та організацій у формуванні фондів оплати праці. Для порівняння, якщо у європейських країнах ринкова модель фонду заробітної плати складається з індивідуальних заробітків [334, с. 155-160; 696], то в Україні навпаки, фонд заробітної плати розпорошується на заробітки окремих працівників, формується за результатами господарської діяльності підприємства, установи, організації і розподіляється в залежності від «можливостей і переваг».

Стаття 43 Конституції України закріплює, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом [254]. Законом України від 14 вересня 2006 року № 137-V при ратифікації Європейської соціальної хартії (переглянутої) Україна взяла на себе зобов'язання за всіма пунктами статті 4 «Право на справедливий винагороду», окрім зобов'язання за пунктом 1 статті 4: «Визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень» [469]. Проте на практиці Україна є далекою від забезпечення умов щодо відповідності розміру заробітної плати міжнародним стандартам. Як підкреслює О. І. Процевський, принцип справедливої

заробітної плати, що забезпечує гідний рівень життя для працівників і їх сімей, на жаль, не знайшов ще належного закріплення ні в Конституції, ні у трудовому законодавстві. На думку Н. Б. Болотіної, відбулася підміна цього принципу іншим – згідно зі статтею 43 Конституції України, розмір заробітної плати не може бути нижчим від визначеного законом, тобто мінімальної заробітної плати. Така юридична позиція не сприяє зростанню заробітної плати, оскільки в цьому принципі «закладено» орієнтацію на межу виживання, а не розвитку людини. Сучасний рівень заробітної плати не здатний забезпечити навіть відтворювальної її функції. У доповідях перших осіб держави неодноразово визнавалося, що мати роботу в Україні ще не означає бути соціально захищеним [485, с. 26; 62, с. 105].

Вищенаведене веде до того, що ідентичні працівники в межах однієї території (регіону) або області можуть отримувати різну заробітну плату за працю однакової кваліфікації. Невиправдана диференціація оплати праці у бюджетній сфері призводить до втрати зв'язку з результатами виробництва на підприємствах, установах; абсолютно не враховуються об'єктивні відмінності в витратах на відтворення робочої сили різної кваліфікації; свою економічну функцію втратила мінімальна заробітна плата, яка протягом багатьох років слугує лише як розрахунковий норматив для встановлення соціальних допомог і штрафів. У зв'язку з цим, оплата праці втрачає свою основну функцію – стимулювання і призначення міри праці. Розмір оплати праці говорить не про кваліфікацію працівника, його здібності, кваліфікацію, досвід роботи, талант, освіту, а про те, як він насправді влаштувався. Ця ситуація провокує відповідну поведінку працівника – займатися не творчою, продуктивною, інноваційною працею, а пошуками підприємства, установи, організації, де більше платять. В оплаті праці призведе до подальшого росту її диференціація між висококваліфікованими і низькокваліфікованими працівниками, тому правова (соціальна) політика держави повинна передбачити одночасне зниження диференціації за іншими факторами – міжгалузевими, територіальними. Заробітна плата повинна передбачати гарантованість її основної частини, вибір прийнятних і стійких систем оплати праці на підприємстві, установі, організації, в яких розмір оплати праці залежатиме від найважливіших

характеристик працівників (досвід, освіта, кваліфікація), а також від результатів їхньої праці. Соціальні інвестиції повинні вкладатися передусім у різні програми стажування, підвищення кваліфікації, охорону праці, забезпечення безпечних умов праці. Соціальні витрати повинен нести роботодавець, при цьому він має бути впевненим в тому, що працівник прийшов працювати, умовно скажемо, не на один чи два роки, а з розрахунку на довготривалий період, щоб відчувався економічний та соціальний результат як з боку працівника, так і з боку роботодавця. Соціальні витрати тоді набудуть характеру соціальних інвестицій. Бізнесовим структурам варто перейти до інвестиційної стратегії розвитку робочої сили, яка базується на підході до працівника як стабільного і довгострокового фактору розвитку підприємства. Прагнення до збільшення прибутку природно зберігається, проте доповнюється усвідомленням необхідності врахування інтересів найманих працівників і встановлення стійких і продуктивних взаємин із ними. Перш за все – це політика адекватної оплати праці і соціального інвестування.

Отже, можемо констатувати, що соціальна політика, в основі якої закладений процес функціонування соціального партнерства, не повною мірою досягла своєї мети щодо збалансування інтересів сторін на користь працівників. Зміст угод показує, що у більшості випадків вирішення соціально-економічних проблем, особливо в період фінансово-економічної кризи, здійснюється за рахунок самих підприємств, установ, організацій. Як зауважує Н. Д. Гетьманцева, одночасне підвищення мінімальної заробітної плати і підвищення посадових окладів (тарифних ставок) призвело до скорочення чисельності штату працівників, оскільки підвищення посадових окладів (тарифних ставок) працівникам бюджетної сфери не забезпечувалося необхідним для цього фінансуванням з бюджетів усіх рівнів, а було кинуте з державного регулювання на відкуп колективно-договірному: за рахунок власних коштів підприємств, установ. Вказане свідчить про певні прорахунки Уряду у визначенні потреби у коштах для реалізації реформи щодо оплати праці в бюджетній сфері. Тому, перш ніж здійснювати таке реформування оплати праці, необхідно наперед здійснювати певні аналітичні розрахунки щодо достатньої наповненості коштами бюджетів відповідних рівнів [146, с. 60-61].

Як бачимо, державні органи з боку держави хоч і беруть на себе зобов'язання за угодами, але в більшості вони не мають механізму їх реалізації, а самі угоди здебільшого мають декларативний, а не забезпечувальний характер. Більшість фінансових зобов'язань перекладається на відкуп договірному регулюванню. Отже, можна зазначити як тенденцію наступне: при погіршенні економічної ситуації здійснюється децентралізація правового регулювання трудових відносин, його центр зміщується з державного до договірному рівня – галузі, території, підприємства, установи, організації. Держава у більшості випадків вдається тільки до регулятивних функцій і не думає про забезпечення на нормативному рівні інтересів працівників і роботодавців. Таке розуміння державних інтересів віддзеркалюють укладені генеральні угоди (починаючи з 1993 року і дотепер), в яких незмінно виокремлювався розділ, присвячений соціальному захисту працівників. Держава, в особі її органів не проводить політику корегування позицій партнерів із урахуванням світової економічної кон'юнктури, а лише акцентує увагу на вирішенні соціальних проблем [145, с. 28-32]. Крім того, органи виконавчої влади, що виступають від імені держави як її представники в колективно-договірному регулюванні соціально-трудова відносин, діють кожен у межах своєї компетенції і не наділяються додатковими повноваженнями. Зокрема, за Законом України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року Кабінет Міністрів виступає стороною органів виконавчої влади. При укладенні Генеральної угоди на 1992-1993 рр. Кабінет Міністрів виступав як орган, що здійснює управління об'єктами державної власності; Генеральною угодою про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки Кабінет Міністрів виступав як сторона власників [145, с. 28-32]. Як бачимо, в яких би іпостасях не виступав Уряд, що відповідно впливає на зміст його правового статусу, він повинен нормативно, в змісті угод відображати і забезпечувати баланс інтересів соціальних партнерів як невід'ємну складову правової (соціальної) політики держави. Адже забезпечення рівноваги прав працівників і роботодавців, балансу їх інтересів і інтересів держави – той критерій, якому повинні відповідати всі нормативні правові акти, що регулюють трудові

відносини, і насамперед новий Трудовий кодекс України. Вказане варто розглядати як стратегічну лінію розвитку трудового законодавства» [144, с. 67].

В умовах економічних, політичних, реформ і на цій основі реформування всього трудового права загальнонаціональні інтереси можуть бути сформовані лише в контексті реалізації активної соціальної політики. Це – максимальна нейтралізація негативних наслідків економічних реформ для працівників і роботодавців. Соціальна політика держави має здійснюватися відповідно до принципу справедливості. У своєму Рішенні Конституційний Суд України від 2 листопада 2004 року вказав, що справедливість – одна з основних засад права, є вирішальною у визначенні його як регулятора суспільних відносин, одним із загальнолюдських вимірів права [514]. При цьому елементи права, зокрема, розмірність, рівність, мораль, об'єднуються якістю, що відповідає ідеології справедливості, ідеї права, яка значною мірою дістала відображення у Конституції України (п. 4.3 мотивувальної частини рішення Конституційного Суду України) [515].

Сьогодні соціальну політику держави потрібно розглядати в практичному аспекті як реальну діяльність державних інститутів з вирішення різних соціальних проблем і забезпечення реалізації соціальної політики, в якій трудо-правовий режим являє собою чітко налагоджену атмосферу соціального співробітництва, ефективного його результату, який запрограмований правовою (соціальною) політикою держави. З соціальною державою та її політикою пов'язане забезпечення умов гідного життя і вільної самореалізації працівника в процесі трудової діяльності. У сучасних умовах стало очевидним, що ринкова економіка сама по собі не в змозі забезпечити вирішення соціальних проблем, які назріли та реалізувати на практиці ту мету і принципи соціальної державності, основи якої закріплені в Конституції України, зокрема в статтях 1, 3. Необхідні цілеспрямовані зусилля держави, у якої є реальні можливості забезпечити гідні умови праці, адекватну оплату, захист і охорону праці працівників за умови взаємодії ефективної соціальної політики і трудо-правового режиму.

Налагодження цивілізованих соціально-трудових відносин та подолання кризових явищ в трудовій сфері повинно належати державі. Відповідна увага

повинна приділятися соціальним завданням, захисту інтересів працівників як виробника матеріальних і духовних благ і більш слабкої відносно роботодавця сторони. Необхідно здійснити реформування державного регулювання соціально-трудова відносин. При цьому метою трудо-правового режиму є створення умов, які будуть сприяти ефективній реалізації такого реформування та забезпеченню загальнонаціональної системи соціально-економічних гарантій в сфері праці. Зазначені гарантії повинні бути поширені на всій території України, незалежно від організаційно-правових форм господарювання, у зв'язку з чим створюються умови для забезпечення соціальної єдності усієї території країни. Головним засобом, що пов'язує в цьому випадку правову (соціальну) політику держави і трудо-правовий режим, є право, засноване на визнанні в якості однієї із вищої цінності трудових прав і свобод – працівника, бо трудові права є основоположними серед інших прав, без праці не може існувати жодне суспільство, праця є тим соціальним феноменом, який передбачає не тільки виробництво товарів і послуг, а й відповідні соціальні відносини між людьми.

Оскільки трудо-правовий режим має соціальний (забезпечувальний, захисний) характер, то його зміст (складова) повинна забезпечувати соціально-значущу мету та завдання, зумовлюватися інтересами працівника і роботодавця як основних учасників трудових відносин, які є носіями трудо-правового режиму, спрямованого в цілому на вдосконалення і ефективну дію трудового права як галузі. Вказану мету повинна поділяти і правова (соціальна) політика держави. Дієвим інструментом на шляху формування ефективної політики і злагодженого партнерства та співробітництва працівників і роботодавців є розвинута система колективного договірної регулювання. Колективні договори як основа договірної регулювання на підприємстві, установі, організації є не просто актом досягнення компромісу праці і капіталу, а актом, в якому є наявним загальний інтерес у працівника і роботодавця. Соціально-партнерські відносини на підприємстві повинні забезпечувати соціальну спрямованість виробництва, підсилювати зацікавленість працівників в зростанні його ефективності та бути невід'ємним елементом, паростком соціальної політики держави.

Правова (соціальна) політика держави не може бути сформована виключно органами державної влади. Ефективність такої політики закладена у співробітництві, партнерських відносинах органів державної влади, організацій (об'єднань роботодавців, професійних спілок, різного роду інститутів громадянського суспільства, недержавних структур тощо). Крім цього необхідно створити орган, який би здійснював суспільний контроль за діяльністю державних органів і посадових осіб в юридичній сфері, соціальних гарантій. В процесі побудови правової (соціальної) політики держави повинні бути закладені принципи соціальної направленості всієї діяльності, оскільки ігнорування трудових прав і інтересів працівників і роботодавців як фундаменту прогресивного розвитку суспільства може призвести до її дефективності. Саме така правова (соціальна) політика держави зможе відкрити можливості для соціального діалогу владних структур і різного роду організацій, дозволяючи знаходити одночасно компроміс і необхідний баланс інтересів.

Трудо-правовий режим можна розглядати як властивість правової (соціальної) політики держави, органічну частину правового (державного) режиму. З іншого боку, правова (соціальна) політика держави обумовлює основні риси, загальні властивості, параметри трудо-правового режиму. З цих позицій трудо-правовий режим обумовлений правовою (соціальною) політикою держави, її інтересами, а також об'єктивною специфікою і характером суспільних відносин у сфері найманої праці, які потребують спеціальних правових засобів, способів правового впливу, особливих підходів, оскільки праця – основа життєдіяльності людини, а людина, яка набула статусу працівника, – основний виробник матеріальних і духовних благ, без яких є неможливою життєдіяльність окремої людини, суспільства і держави. Отже, працівник потребує спеціального відношення до себе з боку держави, яке повинно реалізовуватися у правовій (соціальній) політиці останньої. Правова (соціальна) політика держави формує зміст трудо-правового режиму, але буває і навпаки, правова (соціальна) політика реагує на трудо-правовий режим, вносячи в неї, як стверджує Е. Ф. Шамсумова, «дисциплінуючий елемент і змушуючи політиків діяти відкрито, справедливо і відповідально» [659, с. 41].

Трудо-правовий режим правової (соціальної) політики держави є специфічним правовим засобом у змістовній методу (механізму) правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці, що забезпечує умови, правовий клімат, направлений на юридичне закріплення об'єктів та правовий статус суб'єктів трудових відносин, що одночасно забезпечує процес реалізації правової (соціальної) політики держави, в рамках якої взаємодіють інститути правової (соціальної) держави, форми соціального партнерства в особі державних органів, організацій роботодавців (об'єднань), професійних спілок на всіх рівнях правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці. Трудо-правовий режим тісно пов'язаний з моральними, етичними, гуманними засадами. Природа і характер суспільних відносин у сфері праці наділили трудо-правовий режим такими правовими цінностями як справедливість, гуманізм, рівність.

Трудо-правовий режим правової (соціальної) політики держави характеризується наступними ознаками: - базується на положеннях Конституції та загальноновизнаних принципах і нормах міжнародного права, які гарантують соціальний характер трудо-правового режиму, відповідно до ідей правової (соціальної) держави; - забезпечує реалізацію правової (соціальної) політики держави, направлену на збалансування інтересів сторін трудового договору, захист та охорону трудових прав працівників; - виступає важливим елементом правового режиму демократичної, правової, соціальної держави; - зумовлений соціальним характером трудового права як галузі права, соціальною функцією держави; - тісно пов'язаний з моральними, етичними, гуманними засадами, що обумовлено характером суспільних відносин у сфері праці і самим призначенням трудового права як галузі;- характеризує правове становище суб'єктів трудових відносин, правові засоби реалізації трудових прав і виконання трудових обов'язків та правову (соціальну) політику держави; - характеризується застосуванням специфічної системи юридичного інструментарію (стимули, обмеження, дозволи, рекомендації, заборони тощо), яка, залежно від характеру норми права, втілюючись у відповідні способи правового регулювання (метод), створює умови для забезпечення ефективного регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці; -

виражається в створенні особливого виду трудо-правового режиму – «стимулюючого режиму». Такий вид трудо-правового режиму є переважаючим, а стимулюючі правові засоби визначають всю сутність трудо-правового режиму.

Концепція правової (соціальної) політики держави і трудо-правовий режим повинні враховувати історичну спадщину розвитку держави, економічні, політичні, соціальні, культурні, релігійні фактори, менталітет народу для того, щоб не повторювати помилки минулого і не підводити питання соціального захисту працівників під загальний шаблон, а здійснювати таку політику, яка б відповідала критеріям демократичної, соціальної та правової держави.

У сучасних умовах назріла необхідність формування нової правової політики і її по праву супутника – трудо-правового режиму, які дозволять зрозуміти всю складність і глибину проблем сучасного державотворення, досягти стратегічної мети і тактичних завдань держави і суспільства, осмислити й усвідомити принципово інше призначення цих правових категорій в умовах, що змінилися, та виключити спонтанність, непередбачуваність, всілякі відхилення від наміченої мети і завдань у правовому регулюванні суспільних відносин у сфері праці. Трудо-правовий режим буде сприяти і забезпечувати реалізації прав і законних інтересів громадян лише тоді, коли він буде опиратися на розвинену ринкову економіку, ефективну державну владу, стабільну демократичну політичну систему, де функціонують інститути громадянського суспільства, висока правова культура і правосвідомість громадян [73, с. 56].

4.3 Ефективність правового регулювання трудових відносин і оптимізація трудо-правового режиму

Однією з основних проблем у юриспруденції ось уже протягом багатьох років є проблема ефективності правового регулювання суспільних відносин загалом і трудових відносин зокрема, побудова високоефективного механізму його правового впливу, яка є свого роду проблемою створення «філософського каменю» в праві та постає на порядок денний перед законодавчими органами не вперше. Закономірний

розвиток суспільства диктує свої настанови і потребує від права, окрім його ефективного функціонування, гнучкості і сприйнятливості до тих змін, які відбуваються в рамках соціальних зв'язків. Тому всі правові засоби, які використовує право у своєму функціонуванні повинні бути налаштовані та організовані таким чином, щоб будь-які відхилення від стандартної ситуації у рамках правового поля могли віднайти відповідну правову оцінку без прийняття нових нормативних правових актів та відповідних змін та доповнень у чинні акти.

Вказаного можна досягти завдяки юридичним (правовим) конструкціям права, які, поєднуючись у процесі правового регулювання суспільних відносин у сфері праці, створюють можливість переходу на більш гнучкий тип правового регулювання у бік його пом'якшення або жорсткості. Такою закономірною конструкцією виступає трудо-правовий режим, який завдяки своїй змістовній може включати різноманітні елементи, що покликані забезпечити ефективне функціонування правового регулювання трудових відносин.

Як відомо, специфіка (зміст) правового регулювання трудових відносин, як і будь-яких інших відносин, насамперед залежить від особливостей суспільних відносин, що входять в предмет трудового права, правового статусу взаємодіючих у цих відносинах суб'єктів, а також об'єктів, з приводу яких виникає ця взаємодія. Сама ефективність реалізації поставленої перед правовим регулюванням мети залежить від вибору оптимальної системи засобів, яка повинна відповідати характеру трудових відносин, що піддаються відповідній регламентації. Держава, відповідно до об'єктивних закономірностей суспільного розвитку, визначає потребу в юридичній регламентації трудових відносин, надаючи їм належну юридичну форму. Вплив реформаційних процесів у політичній, економічній, соціальній сфері, світова глобалізація призводять до зміни юридичної форми, наповнюючи її новим змістом відповідно до реалій сьогодення. Піддається такій трансформації і правовий режим.

Оскільки Україна проголошена правовою, соціальною державою, то регулювання суспільних відносин у сфері праці має базуватися не на довільно виданих органами влади актах, адресованих суб'єктам трудових відносин, а на загальних правилах поведінки, закріплених у нормах права. А для цього необхідні

ефективні закони, забезпечити дотримання яких повинна держава, встановлюючи при цьому сприятливі види трудо-правового режиму для їх реалізації.

Трудо-правовий режим створює конкретний ступінь сприятливості або несприятливості для задоволення інтересів сторін трудових відносин і змушує їх діяти відповідно до запропонованих державою правил гри, забезпечуючи при цьому стійкість і передбачуваність соціальних зв'язків. Така властивість трудо-правового режиму може застосовуватися для формування як стимулюючих, так і обмежуючих умов діяльності. Оскільки трудове право як галузь права є однією із форм соціальної (правової) політики держави, то в цій частині трудо-правовий режим є не тільки високоефективним засобом реалізації соціальної (правової) політики держави, а й забезпечує через відповідний спосіб (метод) регулювання одних і тих самих трудових відносин різними способами, залежно від специфіки діяльності підприємства, установи, організації, виробничої ситуації і економічних можливостей роботодавця. Саме з цих позицій соціальна політика як держави в цілому, так і «міні соціальна політика» підприємства, установи, організації зокрема, потребує адекватних видів трудо-правового режиму та вирішення тих завдань, які стоять перед державою і підприємством, установою, організацією.

Варто зауважити, що ведучи мову про оптимізацію, досконалість трудо-правового режиму, необхідно вести мову і про ефективність правового регулювання трудових відносин в цілому, оскільки вирішення першого завдання залежить від другого і навпаки. Адже «за своєю суттю оптимізація зводиться до найвигідніших характеристик, найбільшої ефективності певного процесу» [164, с. 96].

Оптимізація (від лат. *optimus* – найкращий), суть якої полягає у обранні найкращого (оптимального) варіанту з-поміж можливих; поліпшення будь-якого процесу для досягнення його максимальної ефективності. Оптимізація як процес спрямована на підвищення ефективності, тому не випадково категорія ефективності права (норм права, правових засобів) ще в радянській юридичній науці ототожнювалася з оптимальністю, правильністю, обґрунтованістю і доцільністю [397, с. 41-44; 366, с. 143; 534, с. 70-71].

Поняття «ефективність права» яскраво висвітлено в юридичній літературі

радянського періоду 1980 рр. [678, с. 22], суть його полягає у співвідношенні фактичного результату дії норм права і тієї соціальної мети, для досягнення яких ці норми були прийняті. Ця теорія дістала найменування цільової концепції ефективності [534, с. 70-71; 366, с. 143]. На противагу ефективності, поняття «оптимізація» широко піддається дослідженню в сучасний період [301, с. 283-307; 493, с. 138-143; 388, с. 96-100]. Необхідно відзначити, що визначення ефективності норм законодавства включає цілу низку аспектів: цільовий (функціонально-цільовий); економічний; соціальний; психологічний [194, с. 10-11]. Ефективність не зводиться суто до вимог, яким повинна відповідати норма законодавства, вона здебільшого зводиться до основних орієнтирів у правотворчій діяльності держави щодо вдосконалення норм законодавства, оптимізації правових режимів. Але ведучи мову про ефективність правового регулювання трудових відносин, оптимізацію трудо-правового режиму, необхідно звернути увагу на аналіз причин, факторів, що створюють «умови» для появи різного роду дефектів, гальмівних шляхів на шляху до ефективного регулювання трудових відносин та які перешкоджають нормальному функціонуванню відповідних видів трудо-правового режиму і їх оптимізації. Без виявлення цих причин неможливо побудувати ту модель трудових відносин, яку б зміг забезпечувати в процесі правового регулювання найдосконаліший вид трудо-правового режиму. Окрім того, сприяння удосконаленню системи нормативних правових актів у сфері праці матиме позитивний вплив на правозастосовчу практику.

При прийнятті нормативних актів у сфері праці необхідно враховувати як загальний рівень правосвідомості громадян, які є потенційними працівниками, так і культуру трудових відносин. Адже якщо надмірно загострювати увагу тільки на правоутворюючих факторах матеріального характеру, якщо підходити до цього питання з позицій вульгарного матеріалізму, економізму, прагматизму, з позицій суто утилітарних, то це може привести до повного забуття або ігнорування факторів духовного порядку, що належать до сфери переконань, ідеалів, оціночних суджень, настроїв, тобто до всього того, що утворює ідеологію і соціальну психологію [362, с. 10-11]. Крім того, необхідно пам'ятати, що трудове право як галузь права зі своєю

правовою змістовною має соціальний характер, морально обумовлене [252, с. 85-89], направлене на дотримання балансу прав і законних інтересів сторін трудового договору. З цих позицій покажемо є Рішення Конституційного Суду України від 15 жовтня 2013 року № 1-18/2013, який на підставі системного аналізу положень чинного законодавства дійшов висновку, що працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення сум індексації заробітної плати та компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати як складових належної працівнику заробітної плати без обмеження будь-яким строком, незалежно від того, чи були такі суми нараховані роботодавцем. Зауважено, що це право працівника відповідає засадам справедливості, добросовісності, розумності як складовим конституційного принципу верховенства права та не порушує балансу прав і законних інтересів працівників і роботодавців [517].

З іншого боку, потрібно також враховувати соціальні й економічні фактори. Звичайно, що «спираючись лише на політичні чи юридичні важелі, без урахування економічних відносин та їх динаміки, держава не в змозі забезпечувати нормальне життя людей, створювати умови для реалізації їх економічних, соціальних, політичних та інших прав, проголошених у Конституції. Звідси вивчення економічної домінанти в правовій доктрині є невеликою часткою економічного аналізу права, який відкриває можливість зрозуміти сили, що діють у праві як універсальному феномені соціальної організації, а не тільки у визначеній правовій системі» [423, с. 162]. Попри все, наявність і забезпеченість матеріальними та фінансовими умовами впливає на вибір відповідного виду трудо-правового режиму та його оптимізацію в процесі правового регулювання трудових відносин, ефективність реалізації нормативних правових актів у сфері праці загалом. У протилежному випадку ці акти будуть носити декларативний характер. Зокрема у рішенні Конституційного Суду № 9-рп/2001 від 19 червня 2001 року у справі щодо стажу наукової роботи, вирішуючи питання про особливості одного з різновидів спеціального трудового стажу – стажу наукової роботи і порядку його обчислення, Конституційний Суд виходив з тієї позиції, що відповідні соціальні виплати обумовлюються наявними у цей період фінансово-економічними можливостями держави [518]. Так, нарахування процентів у

зв'язку із несвоєчасною виплатою заробітної плати не виключає права працівника на індексацію сум затримки заробітної плати у зв'язку із її знеціненням внаслідок інфляційних процесів. Звідси виникає питання: який режим виплати індексації заробітної плати та чи поширюється він щодо строків виплати заробітної плати на строки виплати індексації? Це залежить від того чи є така індексація складовою частиною заробітної плати. Відповідно до статті 1 Закону України «Про індексацію грошових доходів населення», індексація грошових доходів населення – встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами України механізм підвищення грошових доходів населення, що дає можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг» [453]. При цьому, відповідно до ч. 1 ст. 2 Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» та п. 2 «Порядку проведення індексації грошових доходів населення», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 року № 1078, об'єктом індексації грошових доходів населення є оплата праці (грошове забезпечення) як грошовий дохід громадян, одержаний ними в гривнях на території України і який не має разового характеру [453; 449]. За своєю структурою заробітна плата складається з основної і додаткової частин. Оскільки додаткова заробітна плата включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій (ч. 2 ст. 2 Закону України «Про оплату праці»), то суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників, входять до складу фонду додаткової заробітної плати. Про це вказує підп. 2.2.7 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату України від 13 січня 2004 року № 5, зареєстрованої у Міністерстві юстиції України 27 січня 2004 року [446].

Отже, індексація є складовою частиною заробітної плати, додатковою заробітною платою і у разі порушення законодавства про оплату праці в частині її виплати, працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому індексації заробітної плати без обмеження будь-яким строком. Попри все режим індексації заробітної плати на сьогодні застосовується лише в бюджетних організаціях і то не завжди. Зазвичай для всіх інших роботодавців не бюджетної

сфери здійснення індексації заробітної плати відбувається в тому випадку, якщо порядок її індексації передбачений в колективному договорі або іншому локальному акті, наприклад, у положенні про заробітну плату і преміювання. В тих випадках, коли на підприємстві з якихось причин не прийнятий колективний договір або таку умову не передбачено, то і режим забезпечення виплати такої індексації буде відсутній. Тому й виходить, що на законодавчому рівні відсутній механізм підвищення та забезпечення рівня реальної складової (змісту) заробітної плати. Отже, вирішення всіх питань індексації заробітної плати за межами бюджетного сектору держава перекладає на роботодавця, для якого не передбачає ніяких вимог, крім тих, які встановлюють відповідний порядок компенсації на рівні локальних актів і соціально-партнерських угод. Як наслідок, недосконалість трудового законодавства призводить до відсутності зобов'язання роботодавця здійснювати підвищення заробітної плати пропорційно зростанню споживчих цін.

До речі, значна кількість заяв, які розглядаються у Європейському суді з прав людини, стосуються спорів про виплату належних заявникам грошових сум. Більшість усіх звернень до Суду проти України стосуються саме невиконання судових рішень з цього питання. Серед зазначених виплат перше місце займають виплати заборгованості із заробітної плати: про виплату заборгованості із заробітної плати (справа «Сокур проти України», заява № 29439/02, 26 квітня 2005 року) [512], а також надбавки за вислугу років (справа «Жовнер проти України», заява № 56848/00, 29 червня 2004 року) [509], виплати заборгованості із заробітної плати та інших виплат (справа «Мкртчян проти України», заява №21939/05, 20 травня 2010 року [511]; справа «Воротнікова проти України», заява № 1225/02, 14 лютого 2008 року) [508], вимога компенсації за затримку у поверненні трудової книжки (справа «Ліпісвіцька проти України», заява №11944/05, 12 травня 2011 року) [510].

Наведений приклад свідчить про те, що при прийнятті нормативних правових актів загалом і у сфері праці зокрема, необхідно мати на увазі і конкретні матеріальні умови, від наявності яких залежить *вибір оптимального виду трудово-правового режиму* (виділено мною Л. В.), а також те, коли і якою мірою відповідні рішення, що впливають із загальних принципів законодавчої політики, а отже, із

природи і загальних особливостей суспільно-економічного і політичного ладу, можуть бути ефективно здійснені на практиці [362, с. 112].

Коли чинне законодавство не в змозі відобразити соціальні і економічні відносини, що відбуваються в суспільстві, воно прирікає називати себе застійним і нестабільним, що також призводить до певного роду дефектності. Прикладом цього є використання на практиці нетипових трудових договорів, зокрема запозиченої праці, режим застосування та процедура якої не врегульовані на законодавчому рівні, що своєю чергою викликає багато питань: чи відповідає запровадження запозиченої праці рівню соціального і економічного розвитку суспільства; чи буде запозичена праця викликати так звану дискримінацію у трудових відносинах, здійснюючи поділ працівників на категорії звичайних і запозичених; чи призведе запровадження запозиченої праці до порушення законних прав і інтересів працівників; чи не призведе така законодавча політика держави до появи у роботодавців бажання перевести всіх працівників у статус запозичених з метою мінімізації своїх витрат на залучення і використання такої праці?

Різного роду прогалини, дефекти трудового права можуть виникати при нечіткому розмежуванні компетенції між правотворчими органами, порушенні порядку і процедури прийняття як нормативних правових, так і договірних (локальних) актів у сфері праці, перевищенні повноважень роботодавця при застосуванні нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини. Однією з причин недоліку або відсутності в законах справжніх норм права є спроба врегулювати на рівні закону відносини, які повинні регламентуватися на іншому відповідному рівні управління [587, с. 108-109], або ж навпаки, є спробою врегулювати відносини, які повинні регулюватися на рівні закону, а не договору. Розгалужена і багаторівнева система джерел трудового права, що дістала своє відображення у таких термінах як закони, законодавчі акти, законодавство, договір, угода, колективний договір інколи призводить до порушення методології формулювання приписів у сфері правового регулювання трудових відносин. Нерідко на практиці імперативну норму роботодавець трактує в якості диспозитивної, що порушує права працівників. Особливістю галузі трудового права

є складна ієрархічна структура системи нормативних правових актів, що регулюють трудові та інші безпосередньо пов'язані з ними відносини. Ця особливість спричиняє появу різного роду прогалін, режимну невизначеність, недостатнє розмежування компетенції між органами влади різних рівнів щодо прийняття нормативних актів в сфері праці. Так, у своєму рішенні Конституційний Суд України від 9 липня 1998 року N 17/81-97 у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини 3 статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») вважає, що останнім часом відбувається необґрунтоване розширення сфери застосування контракту, яка виходить навіть за межі, визначені законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України. Все це не сприяє створенню умов для повного здійснення громадянами права на працю, ускладнює становище працівників, знижує реальність гарантій трудових прав громадян, встановлених Конституцією і законами України. Тому контрактна форма трудового договору не може впроваджуватись нормативними актами центральних і місцевих органів виконавчої влади, актами органів місцевого самоврядування, а також колективними договорами і угодами та іншими локальними нормативними актами. Звідси термін «законодавство», що вживається у частині третій статті 21 Кодексу законів про працю України щодо визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору, треба розуміти так, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України [516].

Саме з цих позицій сьогоднішній етап розвитку політичних і економічних суспільних відносин в нашій державі актуалізує питання створення оптимальних моделей правових режимів, що містять в собі відносно автономні механізми нормативного упорядкування, набувають виключно важливого характеру [100, с. 107]. З огляду на це, вчені цілком справедливо звертають увагу на те, що «численні збої в правовому регулюванні значною мірою загрожують не лише реалізації

офіційних державних стратегій правового розвитку, а й стають непереборною перешкодою в справі захисту конкретних прав і свобод людини і громадянина, підривають довіру населення до органів державної влади, дисгармонізують сам хід соціальних процесів в правовій сфері» [523, с. 112]. Тому можна сказати, що «досконалість правового режиму оцінюється з точки зору його ефективності, а ефективність своєю чергою – за здатністю цього набору правових засобів долати перешкоди. Для організації максимально якісного регулювання комплекс використуваних правових засобів повинен бути оптимальним, тобто повинен досягти апогею свого розвитку. Оскільки правові режими виявляють свій потенціал у боротьбі з різними перешкодами, то вони пов'язані з двома умовами ефективного впливу. Правові засоби, що застосовуються для подолання перешкод, повинні бути, по-перше, досить різноманітними, що дає можливість широкого вибору найбільш підходящих в конкретній ситуації, а по-друге, сила їх дії повинна істотно перевищувати силу протидії з боку перешкод» [520, с. 19]. Як підкреслює Т. П. Мінка, «режимне регулювання» перейшло на якісно інший рівень, відступивши від відомчої нормотворчості, замінившись законодавством. По-перше, публічне управління потребує особливих регулятивних якостей правових режимів, які дають можливість ефективно організувати діяльність органів публічної адміністрації як у звичайних умовах, так в різних нестандартних ситуаціях. По-друге, з'являється все більше об'єктів, предметів, територій, які не можуть обійтися без режимних правил діяльності, які можуть створювати умови для їх постійного функціонування. По-третє, особливі (спеціальні) правові режими є адекватною адміністративною формою діяльності в нестандартних умовах, що дає можливість, з одного боку, застосовувати надзвичайні заходи, а з іншого – гарантувати їх відповідність Конституції та законам України. По-четверте, режими дозволяють об'єднувати та розподілити правові заходи, залежно від характеру суспільних відносин, що регулюються, мети та завдань, що стоять перед державою. В цьому полягає аксіологія правового режиму [346, с. 111].

З аксіологічної точки зору, правовий режим є моделлю правового регулювання [346, с. 111]. Категоріями, які є базовими для аксіологічного підходу в

методології юриспруденції та формують його категоріальний апарат є: цінність, оцінка, ціннісні орієнтації, правові цінності, цінності права. Категорія цінності є центральною для аксіологічного підходу [630, с. 54-59]. Ефективність правових режимів можна розглядати як соціальну цінність, що реалізовується, задовольняє інтереси людей. Критерієм ефективності правових режимів є міра досягнення відповідних цінностей. Тому цінність – поняття, що визначає позитивне чи негативне значення об'єкта саме для людини. Цінності об'єктивні за своїм змістом, але вони завжди переживаються і сприймаються суб'єктивно [550, с. 155-156]. З цього приводу М. С. Кельман зазначає: «Цінність є основою вибору суб'єктом цілей, засобів, результатів та умов діяльності, що відповідають на запитання: «В ім'я чого здійснюється ця діяльність?» Специфіку цінності, що становить основу життєдіяльності, можна пояснити давньою байкою. Мандрівник запитує у трьох робітників, які возять цеглу: «Що ви робите»? Один відповідає: «Цеглу вожу», другий: «На хліб заробляю», а третій: «Собор будую». Дії однакові, а ціннісні орієнтації – різні» [51, с. 108; 226].

Цінність правового режиму полягає також у тому, що в умовах розвитку ринкових відносин для людини і суб'єктів господарювання важливо створювати правовий режим загальнодозвільного профілю, що здатен відкрити простір для ініціативи і творчості; для держави і державних службовців – правовий режим дозвільного профілю, що здатен звести до мінімуму зловживання владою, порушення прав і інтересів фізичних і юридичних осіб, свавілля і беззаконня [346, с. 111].

В. В. Завальнюк взагалі пише про те, що треба «піднятися ще вище» у розумінні ефективності права в цілому: «поняття ефективності права має бути наповнене антропологічним змістом. Ефективність права – це не ефективність державного законодавчого механізму і адміністративно-політичних реформ системи державного управління. Під ефективністю права варто розуміти, перш за все, ступінь духовної і матеріальної реалізації індивіда, яку забезпечує право у відповідному історико-культурному контексті. Людність як відповідність людини її соціальній природі дає можливість вважати її основоположною категорією, метапринципом права, який повинен стати основою антропоцентристської побудови

права. Юридичною формою людяності повинен стати принцип антропоцентризму – визнання людини, а не норми правового припису, суспільства або держави – центром правової реальності, навколо потреб і системи комунікацій якого обертається світ правових явищ. Вираз і задоволення розумних («людяних») потреб людини повинні виступати основним критерієм оцінки ефективності дії права та діяльності держави» [195, с. 48]. Видається, що така характеристика ефективності права цілком задовольняє вимогу щодо якості, послідовності та системності правотворчості з приводу використання найманої праці, де з одного боку працівник та його розумні потреби, а з іншого боку, роботодавець зі своїми розумними потребами. Їхній вираз та задоволення мають стати мірилом ефективності дії правового режиму в трудовому праві України [100, с. 108].

Визначеність норми права впливає з самої її природи і є її властивістю. Як підкреслює С. С. Алексєєв, вища визначеність змісту юридичної норми полягає в тому, що вона доведена до рівня формальної визначеності [13, с. 36]. Формальна визначеність норми права передбачає внутрішню визначеність, яка проявляється в змісті, обсязі прав і обов'язків, чітких вказівках на наслідки її порушення і зовнішню визначеність, яка полягає в тому, що норма права закріплена в нормативно-правовому акті [594, с. 159, 160]. Тому, ведучи мову про ефективність правового регулювання трудових відносин, необхідно також звернути увагу на те, що законодавець не завжди в змозі врахувати і виявити закономірності суспільного розвитку, внаслідок чого приймаються нормативно-правові акти, які містять техніко-юридичні погрішності у вигляді нечіткості, невизначеності норми права, а відтак і невизначеності відповідного виду трудо-правового режиму, який застосовується при цьому. Через відсутність власної нормативної бази інколи застосовуються нормативні акти колишнього СРСР, які мають відомчий і одночасно застарілий характер, що також впливає на ефективність правового регулювання в цілому.

Як зауважує А. М. Чернобай, невизначеність правового режиму персоніфікованої інформації у чинному законодавстві України, віднесення її до відкритої чи конфіденційної або таємної стало однією з причин розгляду Конституційним Судом України справи щодо офіційного тлумачення статей 3, 23,

31, 47, 48 Закону України «Про інформацію» та статті 12 Закону України «Про прокуратуру» (справа К. Устименка) [648, с. 62]. Так, в 1988-1990 роках за клопотанням адміністрації Дніпропетровського залізничного технікуму він перебував на консультативному психіатричному обліку Дніпропетровського міського психоневрологічного диспансеру. Заявник, якому про такий факт стало відомо у липні 1990 року вважає, що це обмежувало можливості його працевлаштування і завдало йому моральних та матеріальних збитків. З метою їх відшкодування у цивільно-процесуальному порядку він звернувся до головного лікаря диспансеру з вимогою надання інформації з питань: - ким, коли і на яких підставах його було поставлено на облік; - кому видавались довідки про його перебування на такому обліку; - ким, коли і на яких підставах його було знято з обліку; - чи законними є дії психіатрів щодо обмеження його працевлаштування у 1988-1990 роках і хто несе відповідальність за заподіяні матеріальні збитки. Головний лікар, посилаючись на лікарську таємницю, у наданні такої інформації відмовив. У зв'язку з цим протягом майже семи років справа К. Г. Устименка неодноразово і неоднозначно розглядалась судами загальної юрисдикції різних ланок. Останніми рішеннями судів вимоги заявника було задоволено частково: він отримав копію своєї диспансерної картки і деяку іншу інформацію, яка, однак, його не задовольнила [648, с. 63].

Конституційний Суд у своєму рішенні зауважив, що аналіз правозастосовної практики, матеріалів конституційного звернення дає підстави констатувати наявність у нормативно-правовій базі в частині інформаційних правовідносин нечітко визначених, колізійних положень і прогалин, що негативно впливає на забезпечення конституційних прав і свобод людини і громадянина [519]. Окрім того, Конституційний Суд наголосив на тій обставині, що хоча частина друга статті 32 Конституції України не допускає збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини, але вітчизняним законодавством не повністю визначено режим збирання, зберігання, використання та поширення інформації, зокрема щодо психічного стану

людини, її примусового огляду та лікування, не створено процедуру захисту прав особи від протизаконного втручання в її особисте життя психіатричних служб. Закон України «Про інформацію» закріплює лише загальні принципи доступу громадян до інформації, що стосується їх особисто. Механізм реалізації зазначеного права належним чином не визначений [519].

Як бачимо, правовий режим щодо медичної інформації, тобто свідчення про стан здоров'я людини, історію її хвороби, про мету запропонованих досліджень і лікувальних заходів, прогноз можливого розвитку захворювання, в тому числі і про наявність ризику для життя і здоров'я, за своїм правовим режимом належить до конфіденційної, тобто інформації з обмеженим доступом. Разом з тим, лікар зобов'язаний на вимогу пацієнта, членів його сім'ї або законних представників надати їм таку інформацію повністю і в доступній формі. Відповідно до статті 39 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19 листопада 1992 року, обмеження такої інформації можливе лише у тому випадку, коли повна інформація може завдати шкоди здоров'ю пацієнта. У цьому разі він інформує членів сім'ї або законного представника пацієнта, враховуючи особисті інтереси хворого [385]. При цьому необхідно розрізняти правовий режим використання відомостей, що стосуються лікарської таємниці – інформації про пацієнта, та правовий режим, що стосується медичної інформації для пацієнта. Зазначені правові режими викликають різні правові наслідки, що впливають на трудові відносини працівника.

Здійснивши аналіз проблем кодифікації трудового законодавства України, О. А. Любчик серед завдань суб'єктів кодифікації трудового законодавства вбачає наступні ... виділення норм, які є застарілими і існування яких не відповідає стану розвитку трудових відносин у державі; 4) виключення норм, які не можуть врегульовувати трудові відносини на належному рівні; 5) проведення перевірки розробленого кодифікованого нормативно-правового акта трудового законодавства на предмет відповідності його міжнародним стандартам, і у випадку невідповідності, дослідження відповідних міжнародних норм, які врегульовують трудові відносини, а також включення їх до кодифікованого нормативно-правового акта; 6) стабілізування чинного трудового законодавства; 7) ліквідація колізій, які

існують у трудовому законодавстві; 8) здійснення комплексного врегулювання трудових відносин; 9) виключення норм, які дублюються у різного роду нормативно-правових актах; 10) зведення до мінімуму прогалин у правовому регулюванні трудових відносин [301, с. 170]. При цьому хотілося б наголосити на тому, що при визначенні відповідних завдань у сфері найманої праці законодавець, озброївшись ціннісними і моральними орієнтирами, повинен виходити з позицій ефективного регулювання трудових відносин, при якому необхідно враховувати використання найбільш адекватного, оптимального виду трудо-правового режиму, який відповідав би меті і завданням, відповідно до тих економічних, соціальних, політичних умов, що склалися в країні, специфіки галузі, території (регіону). При цьому правові засоби у змістовній відповідного виду трудо-правового режиму повинні забезпечити сприятливий вплив на суб'єкти трудових відносин, правильно впливати на мотивацію вчинків працівників і роботодавців у процесі трудової діяльності. З іншого боку, із змістовної відповідного виду трудо-правового режиму необхідно виключити ті правові засоби, які негативно можуть вплинути на поведінку працівника у процесі самої праці. У зв'язку з цим здебільшого варто застосовувати стимулюючі режими, де здійснюється розвиток, удосконалення, інновація трудових відносин, а там, де потрібний захист працівників – застосовувати обмежуючі режими відносно як роботодавців, так і держави.

Вказані завдання потребують чіткого механізму їх реалізації, адже за кожним завданням стоїть власне «своя» юридична техніка, яка визначається як «система вироблених теорією і практикою правової діяльності правил, прийомів (способів, методів) і засобів, що використовуються в процесі реалізації юридичної волі (правотворчої, інтерпретаційної, правозастосовчої) повноважних органів і осіб щодо забезпечення прав і свобод особистості» [59, с. 18-21]. У процесі такого використання може виникнути неповнота правового регулювання трудових відносин, що виявляється у відсутності норми, яка повинна надавати трудові гарантії для працівників; неуважності законодавця до трактування норм права в процесі їх прийняття; використанні диспозитивних норм замість імперативних і навпаки, що призводить до порушення формування приписів у сфері правового

регулювання трудових відносин, в результаті чого законодавець обирає неадекватну форму відображення публічного чи приватного інтересу, що веде до дисбалансу у співвідношенні між соціальною, з боку працівника, і виробничою, з боку роботодавця, сторонами, відповідно і їх інтересами. Такі прогалини та помилки можуть тягнути певні проблеми у правозастосуванні. Наприклад, встановлення режиму неповного робочого часу може бути пов'язано як з пропозицією праці, так і з попитом на працю [109, с. 26-29]. З позицій пропозиції праці стаття 56 КЗпП України встановлює, що за угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом, неповний робочий день або неповний робочий тиждень. З огляду на цю норму закону, застосування законодавцем сполучника «або» дозволяє трактувати її неоднозначно і як наслідок зробити висновок про те, що працівнику може бути встановлено або неповний робочий день, або неповний робочий тиждень і вказані режими не можуть встановлюватись одночасно. Зазначений режим запроваджується за згодою як працівника, так і роботодавця, тому логіки у встановленні такого обмеження не прослідковується. Чи можуть бути в цьому випадку (і в чому) порушені права працівника, якщо він з дозволу роботодавця погодиться на встановлення йому двох режимів робочого часу: неповного робочого дня і неповного робочого тижня?

Як бачимо, в цьому випадку приватний і публічний інтереси відображаються законодавцем неадекватно. Як стверджується в юридичній літературі, відображення соціальних інтересів у праві забезпечується відповідним техніко-юридичним інструментарієм. При цьому приватноправовим є інтерес, який виражений диспозитивними приписами. Публічно-правовим є інтерес, формально представлений не диспозитивними, а перш за все імперативними приписами [399, с. 165-167]. Проте бувають випадки, коли законодавцем не встановлені гарантії при формулюванні диспозитивної норми, а тому порушується публічний інтерес, що втілений у кожному інституті трудового права – встановлення державних гарантій трудових прав і законних інтересів працівників. В результаті трудове право не виконує одну із своїх основних функцій, які воно вибороло історично – соціальну.

Щоб досягти в цілому ефективного механізму правового регулювання

трудових відносин, оптимізації всієї системи трудо-правових режимів, держава в особі державних органів і посадових осіб повинна раціонально і адекватно підходити до обрання відповідних правових засобів з урахуванням економічного і фінансового становища, використовуючи при цьому правильне їх поєднання і співвідношення, правильне обрання характеру норми, мети і завдань, що стоять на тому чи іншому етапі розвитку суспільства та держави. Необхідно, щоб кожен нормативний акт, що регулює трудові відносини, містив вказівку на мету і завдання, які законодавець намітив досягти з його допомогою на практиці.

Інколи мета і завдання неоднозначно і нечітко формулюються у законодавчих актах, що призводить до все більшого використання в правозастосовчій практиці засобів телеологічного тлумачення в практиці Конституційного Суду чи виражається в окремій думці його суддів. Цілком очевидно, що на нормальне функціонування правового режиму впливає безліч факторів, зауважує О. С. Родіонов, однак найбільш істотним є якість правотворчої діяльності, на що вже зверталася увага у юридичній літературі [486, с. 102-108; 116, с. 42-44; 641; 350, с. 29-32]. Законодавець забезпечує правовий режим необхідними формальними якостями, наділяє його відповідними рисами, і від того, наскільки грамотно в тексті нормативного акта закріплено правовий режим, залежить і його функціонування, і ефективність в подоланні перешкод [520, с. 82]. Окрім того, законодавець при визначенні того чи іншого виду трудо-правового режиму повинен враховувати об'єктивні закономірності суспільного розвитку, адже в протилежному випадку, коли законодавець не враховує і не в змозі виявити закономірності суспільного розвитку, які у своєму виникненні і існуванні наділені екзистенціальною природою, приймається нормативний правовий акт, що містить різного роду прогалини і дефекти, котрі виявляються у процесі реалізації норм трудового права та усуваються в подальшому або на державному чи договірному рівні, або ж інстанціями по розгляду трудових спорів. З метою уникнення таких прогалин і дефектів необхідно також звернутися до науки трудового права, яка «вивчає, аналізує юридичні конструкції, що закріплені у трудовому законодавстві, виявляє їх недосконалі сторони і одночасно обґрунтовує нові, що відповідають сучасним реаліям сьогодення» [300, с. 110].

Одним з найбільш перспективних напрямків у подоланні перерахованих перешкод могла б стати широкомасштабна систематизація нормативного матеріалу у всіх її формах, зауважує О. С. Родіонов [520, с. 83]. Дослідивши напрямки удосконалення кодифікації трудового законодавства, розкриваючи оптимізацію правових конструкцій трудового законодавства в межах його кодифікації, О. А. Любчик зауважує, що при побудові правових конструкцій варто застосовувати сучасну методологію трудового права, а саме методи централізованого і локального правового регулювання, єдності і диференціації тощо [301, с. 282]. Дійсно, при побудові правових конструкцій варто застосовувати сучасну методологію трудового права, але чи зводиться ця методологія до методів централізованого і локального правового регулювання, єдності і диференціації? Навряд чи можна погодитися з таким трактуванням вченого. Тут прослідковується явне змішування понять: методології науки трудового права і методу правового регулювання трудових відносин. Адже методологія науки трудового права являє собою вчення про методи пізнання об'єкта науки [147, с. 279]. Своєю чергою метод правового регулювання як спосіб впливу на волю і свідомість суб'єктів трудових та тісно з ними пов'язаних відносин [485, с. 144], має свій притаманний йому юридичний інструментарій: способи, засоби, методи, серед яких спосіб централізованого і локального правового регулювання, єдності і диференціації. Попри все сказане і методологія науки трудового права, і специфіка методу правового регулювання повинні враховуватися при кодифікації трудового законодавства і обранні адекватного виду трудо-правового режиму в процесі правового регулювання трудових відносин.

При прийнятті нормативного правового акту також повинна враховуватися його форма, яка повинна бути адекватною предмету, методу правового регулювання трудових відносин та відповідному виду трудо-правового режиму. З цього приводу А. Нашіц зауважує, що при обранні відповідно до принципів законодавчої політики зовнішньої форми правових приписів нормотворчі органи повинні у кожному випадку виходити з природи майбутнього нормативного акта, тобто враховувати, чи стосуються рішення, які містяться в ньому, ще не впорядкованих законом відповідних сфер відносин (нормативний акт повинен прийматися у формі закону),

або вони мають похідний характер, конкретизуючи способи, прийоми та гарантії, необхідні для втілення в життя первинних рішень, прийнятих в законодавчому порядку (нормативний акт приймається у формі підзаконного акта) [362, с. 165-167].

При обранні критерію форми нормативного правового акту повинно постати питання про те, чи не обмежує цей акт права і законні інтереси працівників. Так, говорячи про дисципліну праці, варто зауважити, що статuti і положення про дисципліну окремих категорій працівників встановлюють додаткові порівняно з КЗпП України дисциплінарні стягнення, різні режимні процедури притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, що своєю чергою тягне обмеження їх трудових прав. В наш час діє низка дисциплінарних статутів та положень, які приймалися не на рівні Закону, а на рівні підзаконних нормативних правових актів, наприклад: Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затверджене постановою Кабінету Міністрів від 26 січня 1993 року № 55 [442]; Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 13 березня 2002 р. № 94 [417].

У законодавчих актах нерідко запроваджуються різні режимні дисциплінарні процедури, що на практиці ускладнює їх застосування. Зокрема може бути застосовано три-чотири різні процедури для притягнення судді до відповідальності дисциплінарного характеру. Різниця між ними не лише в органах, а й в деяких процедурних аспектах. Наприклад, суддя місцевого суду має можливість оскаржити рішення у дисциплінарній справі або до Вищої ради правосуддя, або до суду, тоді як суддя вищого суду – лише до суду. Проведення щодо звільнення судді будь-якого суду загальної юрисдикції за порушення присяги у Вищій раді правосуддя, на відміну від дисциплінарного провадження щодо застосування догани, не обмежене строками давності і дає можливість скаржнику або дисциплінарному органу оминати інші процедури. Тому скарги на суддю, наприклад, місцевого суду часто подають одночасно і до Вищої кваліфікаційної комісії, і до Вищої ради правосуддя. У деяких випадках від обраної процедури може залежати результат розгляду питання [177, с. 46].

Як бачимо, має місце необґрунтоване подвоєння структури законодавства порівняно зі структурою права, невиправдане створення комплексних галузей права

і комплексних видів трудо-правових режимів. З цього приводу М. В. Молодцов зауважував, що система законодавства (якщо розуміти під нею всю систему нормативних правових актів) в онтологічному та гносеологічному плані відноситься до явищ об'єктивного характеру, так як її основу становить об'єктивно існуюча система права. У той же час, вона повністю не збігається з системою права внаслідок переважаючого впливу факторів суб'єктивного порядку. Тому, якщо система права і складові її галузі формуються за предметним критерієм, то система законодавства і складові її галузі утворюються і за предметним, і режимним критеріями, при виборі яких законодавець керується не тільки об'єктивною логікою права, а й іншими потребами. Серед критеріїв на перше місце висувається функціональний, відповідно до якого галузі законодавства формуються стосовно до основних напрямків та сфер діяльності держави [352, с. 128-129]. В результаті з'являються комплексні галузі і комплексні режими, тобто відбувається своєрідне подвоєння структури законодавства порівняно зі структурою права. Інститути трудового законодавства, що формуються «за суб'єктом, встановлюють особливі умови праці окремих категорій працівників і особливі умови та види режимів, тобто вони є «змішаними». Разом з тим видається необґрунтованим створення законодавцем комплексної галузі законодавства, що регулює працю державних службовців. Цей інститут скоріше належить галузі трудового права і відноситься до числа так званих «змішаних» інститутів, про які писав М. В. Молодцов. Навіть, якщо виходити з того, що цей інститут є комплексним, навряд чи підлягає оспорюванню той факт, що він тяжіє саме до галузі трудового права. Окрім невірною теоретичного підходу, така позиція законодавця спричиняє появу великої кількості проблем у правозастосуванні. В результаті цього необґрунтованого подвоєння структури законодавства все більше поглиблюються розбіжності між правовими конструкціями, які регулюють і забезпечують працю працівників, і правовими конструкціями, які регулюють і забезпечують працю державних службовців.

Досліджуючи проблеми у правовому регулюванні суспільних відносин, Ю. А. Тихомиров виокремив принцип процедурної регламентації режимів регулювання, який вводить складну і багатогранну діяльність щодо аналізу

ситуацій, вибору предметів регулювання, визначення форм правових актів, етапів здійснення певних операцій. Така формалізація, на думку вченого, надасть правовому регулюванню функціонально-цільовий характер і забезпечить орієнтацію всіх його засобів на досягнення кінцевої мети [606, с. 31].

В. Б. Ісаков справедливо зауважує: «Закріплення і вдосконалення механізму правового регулювання в кінцевому підсумку спрямоване на те, щоб створити для суспільних відносин найбільш сприятливі умови розвитку, захистити їх від порушень і несприятливих тенденцій, уникаючи при цьому значних організаційних витрат» [478, с. 258]. Ефективність і результативність регламентаційного впливу механізму правового регулювання визначається створенням найбільш сприятливих умов для нормального й безперешкодного розвитку суспільних відносин, що досягається передусім закріпленням такого порядку їх правового регулювання, який забезпечував би саморегулюючий правовий режим їх функціонування [573, с. 26].

Ще одним чинником, що впливає на трудо-правовий режим і потребує його оптимізації в умовах глобалізаційних процесів, є міграція працюючого населення. Міграційна проблема є глобальною. Її глобальність визначається тим, що переміщення населення між державами стосується всіх континентів земної кулі, її розв'язання можливе за умови поєднання зусиль усієї міжнародної спільноти [210, с. 118; 359].

Внаслідок трудової міграції, держава все частіше розглядається не як територіальна, а як соціальна єдність. Поширення транснаціоналізму, розвиток діаспор сприяють утворенню міграційних трудових мереж, за яких працевлаштовується більшість сучасних працівників-мігрантів. Все це дало підставу говорити про трудову міграцію як «про розгалужений міжнародний бізнес, що має значний бюджет, створює сотні тисяч робочих місць по всьому світу, управляється низкою осіб та організацій, кожна з яких зацікавлена у його розвитку і прагне досягти власних комерційних цілей» [697, р.12]. Міждержавні соціальні, психологічні, культурні, економічні чинники сприяють розвитку трудової міграції. Вони впливають як на інтенсивність трудової міграції, так і на її складову. Зокрема, вирішальною для розвитку трудової міграції з України до Португалії була діяльність українських туристичних фірм, які заохочували і організовували перевезення

робітників [694, р. 26]. Тому ефективність регулювання процесів трудової міграції залежить насамперед від специфіки врахування та забезпечення загальнодержавних, галузевих, територіальних особливостей, що будуть забезпечуватися відповідними видами трудо-правового режиму. Необхідно визнати, що при здоровій економіці регулюванню піддаються не самі міграційні процеси, а ті умови, в яких вони здійснюються. А тому заходи трудової міграційної політики, які проводяться на державному та територіальному рівнях мають бути територіально диференційованими для того, щоб забезпечувати і реалізовувати права мігрантів. При цьому заходи державної політики повинні забезпечити досить ретельне відстежування міграційних трудових процесів, їх сучасні тенденції і явища, створювати спеціальний режим, який би давав можливість оперативно реагувати відповідним органам та посадовим особам на зміни та контролювати їх з метою підпорядкування не тільки національним і територіальним інтересам, а й особистим потребам самих мігрантів. З цією метою при формуванні трудової міграційної політики та з метою щонайповнішого використання позитивного потенціалу міжнародної трудової міграції, необхідно вивчати і враховувати соціальні зміни, спричинені переміщеннями населення, позитивний зарубіжний досвід державного регулювання вказаних проблем. Зокрема, визнання трудової міграції як структурного елементу суспільного розвитку повинно супроводжуватися розробкою таких законодавчих механізмів, серед яких окреме місце має бути відведено встановленню і забезпеченню відповідних видів трудо-правових режимів. З цієї точки зору ефективне використання правових засобів при вирішенні завдань значною мірою полягає в тому, щоб обрати оптимальний для вирішення певного завдання правовий режим, якісно опрацювати його відповідно до специфіки цього завдання і змісту відносин, що піддаються правовому регулюванню [23, с. 243]. Отже, для того, щоб вирішити те чи інше завдання в процесі правового регулювання трудових відносин, необхідно обрати той вид трудо-правового режиму, який буде відповідати поставленому завданню і змісту цих відносин. Від цього залежить ефективність правового регулювання трудових відносин в цілому.

Коло питань, які чекають на висвітлення представниками науки трудового права, зокрема, і інших галузевих наук, у тому числі теоретиків права, охоплює поняття і структуру трудо-правового режиму, принципи, на основі яких має вибудовуватися його типова модель, критерії, що дозволяють надати об'єктивну оцінку його реального стану в різних сферах суспільного життя; вплив трудо-правового режиму на ефективність правового регулювання та його оптимізацію. Усе це виводить проблематику трудо-правового режиму у площину необхідності її системного осягнення, переосмислення на основі сучасних, адекватних природі трудо-правового режиму методологічних підходів.

Звичайно проблема ефективності і оптимізації лежить у сфері моделювання суспільних відносин у сфері праці за допомогою правових норм, в яких уже закладається характер відповідного виду трудо-правового режиму. Тому жодний закон чи нормативний акт не буде ефективним, якщо в їх основі не буде закладений сприятливий «правовий клімат», іншими словами адекватний вид трудо-правового режиму. В протилежному випадку суб'єкти трудових відносин, на яких буде направлено таке регулювання, будуть або ігнорувати його, або намагатися обійти положення акту будь-якими шляхами. У зв'язку з поставленою проблемою, необхідно відзначити такий суттєвий момент, що є характерним як для працівника, так і для роботодавця, як оптимізаційний трудо-правовий режим. Трудова діяльність, як і будь-яка інша, повинна розглядатися (і право не може ігнорувати цей факт) з точки зору показника ефективності, який буде вважатися вищим з огляду на те, чим менше затрат було витрачено роботодавцем чи працівником для досягнення конкретного результату. Саме трудо-правовий режим дозволяє створити ті умови, в яких можна виявити особливості юридичного регулювання певної ділянки трудової діяльності, специфіку правового інструментарію, опосередкування і функціонування тих чи інших об'єктів режимної взаємодії.

Виникає питання: чи містить трудове право механізми, що дозволяють працівнику і роботодавцю оптимізувати свою трудову діяльність так, щоб досягати максимального результату і відповідно ефективності, мотивації до праці? Питання може бути поставлено і по-іншому: чи можливо створити трудо-правовий режим,

який здатний забезпечити ефективну реалізацію трудових прав і інтересів і працівника, і роботодавця? Вказане можливо реалізувати при запровадженні механізму соціального партнерства. Адже сутність соціального партнерства полягає в узгодженні інтересів суб'єктів соціального діалогу на основі формальної рівності і не передбачає домінування одного з учасників навіть в процедурному аспекті. Очевидно, що такий вид трудо-правового режиму повинен відповідати духу соціального партнерства та не протирічити принципам цього інституту (повинна бути зацікавленість сторін соціального партнерства в участі в договірних відносинах, свобода вибору при обговоренні сторонами питань, що входять в сферу соціального діалогу, добровільність прийняття на себе зобов'язань сторонами соціального партнерства). З цих позицій встановлення відповідного виду трудо-правового режиму у процесі праці може розглядатися як спосіб вирішення розбіжності чи конфлікту між працівником і роботодавцем.

Трудо-правовий режим має велике значення для розвитку виробничих, соціально-економічних відносин для підприємства, оскільки дозволяє налаштовувати трудовий потенціал всередині підприємства на виконання тих завдань, що стоять перед підприємством, установою, організацією, створювати і забезпечувати оптимальні умови роботи для працівників і роботодавців, забезпечувати між ними трудову взаємодію та сприятливий психологічний клімат у колективі. Трудо-правовий режим у процесі свого функціонування опирається на систему економічних інтересів і одночасно моральних цінностей, що склалися у процесі еволюції трудових відносин. Відповідно у процесі функціонування для досягнення своєї мети він звертається до тих чи інших методів, способів та прийомів, наявних у його арсеналі.

Трудо-правовий режим відображає і статичний, і динамічний аспекти трудових відносин, забезпечуючи їх наступність і новизну, упорядковану злагодженість і координацію трудових зв'язків у процесі колективної праці.

У контексті порядку і процедури здійснення трудових прав постає проблематика процесуального виду трудо-правового режиму, оскільки цей вид трудо-правового режиму характеризується найбільшою сукупністю проблем, адже з

нього складається практично весь процес перебігу трудових правовідносин. Це підтверджується тим, що, наприклад, процедура найму, а так само порядок і процедури переміщення та переведення, відсторонення, вивільнення та звільнення мають динамічний процесуальний характер [101, с. 79].

Необхідно зауважити, що законодавець через недостатній рівень розуміння природи та структури процесуальних видів трудо-правового режиму (та загалом) досить фрагментарно відображає ці режими в нормативно-правових актах у сфері праці та не завжди досить якісно викладає положення цих актів, призводячи до заплутаності відповідних режимів та до їх знецінення. У зв'язку з цим, фактично усі види трудо-правового режиму характеризуються низкою теоретичних та практичних проблем, на що звертають постійну увагу в своїх наукових розробках юристи-трудовики, актуальні висновки та рекомендації яких здебільшого залишаються поза увагою національного законодавця [101, с. 80].

Між тим, вважаємо, що «ідеальна модель» трудо-правового режиму має бути окреслена в окремій главі Кодексу законів про працю України (це варто також відобразити й у проекті Трудового кодексу України) у Главі I-1. Структура вказаної глави КЗпП України, на нашу думку, повинна мати такий вигляд:

1. *Стаття 9-2 «Поняття трудо-правового режиму. Види трудо-правових режимів».* В цій статті мають бути сформульовані дефініції вказаних категорій, що можливо здійснити, зокрема, враховуючи вже опубліковані нами напрацювання в означеному питанні, а також загальнотеоретичні здобутки в дослідженні юридичної природи трудо-правового режиму та його видів.

2. *Стаття 9-3 «Мета та завдання трудо-правового режиму».* В цій нормі Кодексу необхідно викласти узагальнену мету та завдання трудо-правового режиму, що буде кореспондувати меті та завданням трудового права як галузі права.

3. *Стаття 9-4 «Ефективність трудо-правового режиму».* Ведучи мову про ефективність трудо-правового режиму, варто наголосити, що нами мається на увазі саме соціально-правова та юридична ефективність цього режиму. На нашу думку, в широкому сенсі цю ефективність необхідно оцінювати за допомогою співвідношення мети і завдань режиму, що закріплені в законодавстві про працю (і

ця мета та завдання повинні відповідати галузевій меті та завданням законодавства про працю) та об'єктивного результату закріплення (якісний нормативний вияв) й потенціалу реалізації (сутнісний реальний вияв) цього режиму. Уточнюючи вказаний критерій, беручи до уваги різні підходи до визначення критеріїв ефективності правових режимів у різних галузях права, [див., напр.: 245; 299, с. 22-29; 367, с. 44-48; 523, с. 111-122], можна зауважити, що ефективність розглядуваного режиму виявляється в наступних критеріях, що мають бути відображені в пропонованій ст. 9-4 КЗпП України:

(1) обґрунтованість закріплення та функціонування трудо-правового режиму. Не викликає сумніву той факт, що трудо-правовий режим у трудовому праві, як і в будь-яких інших сферах права, повинен бути обґрунтованим. В той же час, необхідно взяти до відома, що поняття «обґрунтованість» є оціночним поняттям, яке своєю чергою повинно відповідати відповідним критеріям. Тому під «обґрунтованістю» трудо-правового режиму ми розуміємо те, що вказаний режим є об'єктивно соціально і юридично виправданим, а також таким, що відповідає основним нормотворчим вимогам (вимогам юридичної техніки). Відтак, говорячи про юридичну обґрунтованість трудо-правового режиму як про критерій його ефективності, необхідно враховувати наступні обставини:

(а) чи є об'єктивна необхідність в існуванні, зміні або ж в скасуванні трудо-правового режиму у трудовому праві? З огляду на поставлене запитання, трудо-правовий режим необхідно вважати обґрунтованим, а відповідно гіпотетично ефективним, якщо без цього режиму в певних умовах реалізації сторонами трудових правовідносин власних прав і обов'язків буде унеможливленою або ж ускладненою досяжність мети трудового права;

(б) чи відповідає трудо-правовий режим загально визнаним людським цінностям, а також безумовним моральним нормам? Не можна вважати обґрунтованим той вид трудо-правового режиму, який, хоча і дозволяє сторонам трудових відносин формально досягти мети трудового права в рамках певного виду трудо-правового режиму, однак, забезпечення відповідного порядку роботи працівників таким режимом є аморальним за своїм характером. Наприклад, у цьому

контексті необґрунтованим буде режим, який дозволив би вагітним жінкам займатися нарівні з чоловіками важкою фізичною працею, працювати в нічні зміни тощо, оскільки цей режим суперечив би ідеям захисту материнства [див.: 205, с. 156–160], які також знайшли своє відображення в нормах Конституції України;

(в) чи узгоджений та чи достатньою мірою узгоджений трудо-правовий режим з інтересами особистості, суспільства та держави? Наголосимо, що правовий режим не може розроблятися та закріплюватися в законодавстві у відриві від інтересів особистості, суспільства і держави. Однак, у тих випадках, коли цей режим закріплюється (або ж змінюється), формально відхиляючись від вказаного балансу інтересів до більшого забезпечення інтересів, наприклад, держави, то ця дія законодавця має бути практично справедливою й аргументованою серед іншого «первинними» (такими, що переважають інтереси, якими індивід та суспільство поступаються) потребами особистості та суспільства. Тому трудо-правовий режим не можна вважати ефективним, якщо він обумовлює соціальну напругу, загострюючи конфлікти між працівниками та роботодавцями, оскільки він навпаки повинен переслідувати в якості одного із завдань пом'якшення таких конфліктів.

Що ж стосується обґрунтованості трудо-правового режиму в контексті вимог юридичної техніки, то в цьому сенсі розглядуваний режим можна вважати ефективним, якщо він буде відповідати наступним мінімальним вимогам нормотворчості:

(а) чи відповідає ідея та зміст трудо-правового режиму прогресивним досягненням теорії трудового права, а також теорії права взагалі, що явно підтверджують свою гіпотетичну спроможність у процесі ймовірного застосування в практичній дійсності? На жаль, тривалий час законодавець ігнорує прогресивні положення юридичної науки у своїй законодавчій діяльності, через що правове регулювання трудових відносин вже на етапі свого нормативного проектування виявляється морально застарілим, спірним, фрагментарним. Ми вже неодноразово наголошували на тому, що ігнорування законодавцем теоретичних напрацювань у питаннях визначення соціально-правової сутності та юридичної природи трудо-правового режиму автоматично призводить до знецінення самого режиму, роблячи

його таким чином не тільки неефективним, а й таким, що ускладнює праворозуміння, правозастосовну діяльність. Тому ефективним буде лише такий трудо-правовий режим, який закріплюватиметься в законодавстві про працю (а також буде змінюватися), сутнісно відповідаючи прогресивним тенденціям в теоретичній площині;

(б) чи підпорядкований трудо-правовий режим принципу економії використання соціальних ресурсів в процесі правового регулювання трудових відносин? Поза сумнівом, трудо-правовий режим не повинен створювати умови для позацільового, надмірного використання тих чи інших ресурсів.

Зазначимо, що аналогії позиції дотримуються й інші вчені. Зокрема, Г. Х. Афзалетдінова, аналізуючи окреслену проблему в контексті виняткових режимів, досить справедливо звертає увагу на те, що ця проблема вказує на необхідність «здійснення оцінки соціальної ефективності виняткових режимів, виходячи з економії використання соціальних ресурсів в процесі режимного регулювання, співвідношення економічних, соціальних та інших витрат і отриманого результату режимного регулювання – якщо витрати будуть перевищувати, то потребує перегляду вся система встановлення та дії розглянутого правового засобу». З огляду на це, вчена робить висновок, що «соціальна ефективність виняткових режимів буде високою, якщо максимально можливий результат досягається з мінімальними соціальними, економічними та політичними витратами» [34, с. 144–145]. Однак ці висновки не повною мірою можуть бути перенесені у «царину праці». Зауважимо, що питання раціоналізації правового регулювання відносин у сфері праці є надзвичайно актуальним саме в рамках досліджуваної нами проблеми, адже раціоналізація існуючих правил і стандартів у сфері праці, що обумовлена трансформацією трудового права у право ринку праці [153, с. 72–73], загострює соціальне напруження в означеній сфері та знецінює здобутки профспілкових рухів минулих десятиліть, що недопустимо для соціальної держави. В цьому сенсі варто мати на увазі, що соціальна сфера є об'єктивно «збитковою» і держава може знизити відповідні видатки на цю сферу, раціоналізувавши процеси у

сфері праці, але не за рахунок звуження трудових прав працівників і можливостей їх реалізації у відповідних видах трудо-правового режиму;

(в) чи є трудо-правовий режим таким, що підпорядковується єдиній меті (вона має відповідати галузевій меті). Зазначимо, що на ефективність відповідних видів трудо-правового режиму впливає загальний або конкретний характер формулювання законодавцем мети такого виду режиму (саме тому, мета відповідного виду трудо-правового режиму повинна фіксуватися в нормі закону). Залежно від того, наскільки конкретно (однозначно), зрозуміло та доступно законодавцем сформульована мета правового регулювання суспільних відносин у сфері праці, залежить розуміння та з'ясування положень, які містяться в них. З цього приводу Г. Х. Афзалетдінова справедливо зазначає наступне: «Чим більш загальний характер має формулювання мети і чим менше вона відповідає сучасним реаліям, то можна прогнозувати, що такі цілі будуть погано зрозумілі суб'єктам права і відповідно, міра досягнення цих цілей буде невисокою» [34, с. 151–152];

(2) своєчасність закріплення, зміни і скасування трудо-правового режиму. Ефективним розглядуваний режим може бути лише тоді, коли у його закріпленні буде виражена об'єктивна потреба для працівника, роботодавця, держави;

(3) реальність трудо-правового режиму. Трудо-правовий режим, як і всі його види, повинен бути «реалістичним», адже висока соціальна мета, яку переслідує цей режим, залишається лише ідеєю, допоки не будуть функціонувати механізми його реалізації та забезпечення. Відтак, вказана «реалістичність» досягається за рахунок наявності кореспондуючих трудо-правовому режиму механізмів реалізації його завдань.

Забезпечення правового режиму у трудовому праві має ґрунтуватись на закріпленні концепції цих режимів у тексті КЗпП України, а саме шляхом доповнення Кодексу нормами, в яких міститимуться дефініції понять «трудо-правовий режим», «види трудо-правових режимів», вказуватимуться мета та завдання трудо-правового режиму, а також визначатимуться критерії ефективності цих режимів, системно об'єднаних в окрему главу «Трудо-правовий режим та його види». Особливу роль в питанні забезпечення трудо-правового режиму та його видів відіграє забезпечення їх ефективності, критерії якої можна умовно подіти на ті, що

стосуються форми, змісту, ідеї та способу нормативного викладення трудо-правового режиму та його видів (якісні критерії); критерії, що стосуються наявності та оптимальності механізмів реалізації трудо-правового режиму та його видів (безпосередньо забезпечувальні критерії) [76, с. 153-154].

Необхідно зауважити, що загальна ефективність права пов'язана в цілому з підвищенням юридичної техніки законодавця, що дозволить своєю чергою, створювати і застосовувати добре продумані види трудо-правових режимів у процесі правового регулювання трудових відносин. Одним із способів підвищення ефективності трудового законодавства є оптимізація трудо-правового режиму. Вона направлена на вдосконалення існуючої нормативно-правової бази шляхом вибору найкращого серед можливих варіантів функціонування адекватних видів трудо-правових режимів.

Таким чином, оптимізація трудо-правового режиму допоможе забезпечити вирішення тих основних завдань, що стоять перед трудовим правом як галуззю права. Одним із основних шляхів оптимізації трудо-правового режиму є створення нового та вдосконалення чинного трудового законодавства. Комплексний підхід до оптимізації трудо-правового режиму в процесі правового регулювання трудових відносин може бути здійснений лише після загальної оцінки стану трудового законодавства, визначення його узгодженості з міжнародним законодавством і законодавством ЄС. Необхідно також враховувати принципи та завдання трудового права як галузі права, оскільки їх нехтування призводить до нових проблем на практиці.

Оскільки трудове право за своїм характером має соціальну спрямованість, регулює трудові відносини, в основі яких лежить праця як найважливіша цінність, джерело існування і задоволення інтересів і потреб працівників та в кінцевому рахунку всього суспільства, то очевидно, що ефективність трудо-правового режиму можна розглядати як реалізовану соціальну цінність, яка забезпечує і задовольняє інтереси людей-праці. Тому критерій ефективності трудо-правового режиму полягає у ступені забезпечення і досягнення відповідних цінностей.

Основними критеріями оцінки ефективності трудового законодавства і оптимізації трудо-правового режиму можна назвати наступні:

- відповідність між соціальними, культурними традиціями і законодавчими інноваціями. «Історичне є завжди вічним» [147, с. 263], тому, як показує історична практика, якщо реформи трудового законодавства (як і законодавства в цілому) є запозиченими і не відповідають духу національної системи права, її ідеї чи концепції, то це призводить до хаосу і до «шляху в нікуди»;

- співвідношення між метою правової норми, що закладена у відповідний вид трудо-правового режиму, який втілюється у один із способів правового регулювання трудових відносин (метод) і результативністю: тими реальними результатами, що настали (ступінь реалізації мети правового регулювання трудових відносин.) У цьому аспекті важливого значення набуває формальне визначення мети правового регулювання трудових відносин і трудо-правового режиму у законодавчих актах. Враховуючи соціальне призначення трудового права, вказана мета повинна бути соціально обумовленою, тобто відповідати рівню соціально-економічного розвитку суспільства, його адекватним моральним принципам, рівню правосвідомості та правової культури. З іншого боку, мета повинна носити реальний характер. Варто зауважити, що важливого значення набуває не тільки чітке формулювання мети в нормативно-правових актах, що регулюють трудові відносини, але й тієї мети та завдань, які об'єктивно не можуть бути поставлені, з огляду на неможливість їх реалізації;

- відповідність предмету правового регулювання. Коли суспільні відносини, що виникають у сфері праці, потребують правового регламентування, обрана мета, завдання, способи (метод) правового регулювання, відповідний вид трудо-правового режиму повинні відповідати предмету, тобто закономірному розвитку тих відносин у сфері праці, що склалися у суспільстві. Інакше можна зіштовхнутися з ситуацією, коли відповідний нормативний правовий акт буде приречений на неефективність і, відповідно, ні про яку оптимізацію не йтиме мова. З цих позицій, потреби працюючого населення і можливості їх задоволення за допомогою юридичних засобів, які будуть проявлятися спонтанно, не в змозі буде вирішити. Такий закон буде мертвим, тобто неефективним та створить лише умови для зловживання у сфері найманої праці як посадовими особами, так і роботодавцями;

- відповідність характеру норми права, що закладена у відповідний вид трудо-правового режиму, інтересам та потребам як працівників, так і роботодавців та в цілому тим соціальним цінностям, що закладені у трудовому праві як галузі права.

Разом з цим, задля забезпечення ефективності правового регулювання трудових відносин як необхідної умови оптимізації трудо-правового режиму, необхідні такі умови як: повнота правового регулювання трудових відносин; зрозумілість і несуперечливість правових норм; уважність законодавця до трактування норм права в процесі їх прийняття; відсутність порушень у формуванні приписів у сфері правового регулювання трудових відносин, в результаті чого законодавець обирає неадекватну форму відображення публічного чи приватного інтересу, що веде до дисбалансу у співвідношенні між соціальною, з боку працівника, і виробничою, з боку роботодавця, сторонами; відповідність юридичних засобів економічному і фінансовому становищу; дієвість роботи правозастосовних органів, включаючи правоохоронні органи та суди.

Висновки до розділу 4

1. Функції трудо-правового режиму – це забезпечення правовими засобами інтересів суб'єктів трудових відносин. Зміст функцій трудо-правового режиму визначається інтересами сторін трудового договору. Саме інтереси працівника і роботодавця, що опосередковані правом, дають правову підставу для дослідження і характеристики функцій трудо-правового режиму як якісної характеристики правового регулювання суспільних відносин, що складаються у сфері найманої праці.

2. Функції трудо-правового режиму, поряд з функціями трудового права, повинні сприяти пом'якшенню протистояння праці і капіталу. Функції трудо-правового режиму в значній мірі показують соціальне призначення та місце трудового права як галузі в системі права.

3. Основу функції трудо-правового режиму складають такі функції як соціально-забезпечувальна, яка направлена на задоволення потреб і інтересів працівника, виробничо-забезпечувальна, направлена на задоволення потреб і інтересів

роботодавця, та функція сприяння соціальному діалогу та примиренню, яка направлена на задоволення потреб працівників і роботодавців та держави як сторін соціального діалогу і учасників суспільних правовідносин у сфері найманої праці.

4. Зміст функцій трудо-правового режиму може розширюватися, або навпаки, звужуватися, залежно від соціально-економічних факторів, зміщення акцентів з державного до договірною правового регулювання (і навпаки), потреб і інтересів працівника, роботодавця, суспільства, держави, а також від тих завдань, що стоять перед правовим регулюванням суспільних відносин у сфері найманої праці.

5. Основні функції трудо-правового режиму тісно пов'язані з функціями галузі трудового права і функціями держави. Це обумовлено перш за все тими факторами, що функції трудо-правового режиму, як і функції галузі, визначаються в системі всіх функцій держави і права на основі об'єктивного пізнання закономірностей суспільного розвитку і аналізу соціальної дійсності. Тому функції трудо-правового режиму як складової методу трудового права необхідно розглядати в системі з функціями трудового права як галузі зокрема і функціями держави і права загалом, оскільки трудове право, регулюючи трудові відносини, безпосередньо впливає на темпи суспільного розвитку.

6. Оскільки трудо-правовий режим має соціальний (забезпечувальний, захисний) характер, то його зміст (складова) повинна забезпечувати соціально-значущу мету та завдання, зумовлюватися інтересами працівника і роботодавця як основних учасників трудових відносин, які є носіями трудо-правового режиму, спрямованого в цілому на вдосконалення і ефективну дію трудового права як галузі. Вказану мету повинна поділяти і правова (соціальна) політика держави.

7. Налагодження цивілізованих соціально-трудова відносин та подолання кризових явищ в трудовій сфері повинно належати державі. Відповідна увага повинна приділятися соціальним завданням, захисту інтересів працівників як виробника матеріальних і духовних благ і більш слабкої відносно роботодавця сторони. Необхідно здійснити реформування державного регулювання соціально-трудова відносин. При цьому метою трудо-правового режиму є створення умов, які будуть сприяти ефективній реалізації такого реформування та забезпеченню

загальнонаціональної системи соціально-економічних гарантій в сфері праці. Зазначені гарантії повинні бути поширені на всій території України, незалежно від організаційно-правових форм господарювання, у зв'язку з чим створюються умови для забезпечення соціальної єдності усієї території країни. Головним засобом, що пов'язує в цьому випадку правову (соціальну) політику держави і трудо-правовий режим, є право, засноване на визнанні в якості однієї із вищої цінності трудових прав і свобод – працівника, бо трудові права є основоположними серед інших прав, без праці не може існувати жодне суспільство, праця є тим соціальним феноменом, який передбачає не тільки виробництво товарів і послуг, а й відповідні соціальні відносини між людьми.

8. Концепція правової (соціальної) політики держави і трудо-правовий режим повинні враховувати історичну спадщину розвитку держави, економічні, політичні, соціальні, культурні, релігійні фактори, менталітет народу для того, щоб не повторювати помилки минулого і не підводити питання соціального захисту працівників під загальний шаблон, а здійснювати таку політику, яка б відповідала критеріям демократичної, соціальної та правової держави.

9. Трудо-правовий режим правової (соціальної) політики держави характеризується наступними ознаками: 1) базується на положеннях Конституції та загальноновизнаних принципах і нормах міжнародного права, які гарантують соціальний характер трудо-правового режиму, відповідно до ідей правової (соціальної) держави; 2) забезпечує реалізацію правової (соціальної) політики держави, направлену на збалансування інтересів сторін трудового договору, захист та охорону трудових прав працівників; 3) виступає важливим елементом правового режиму демократичної, правової, соціальної держави; 4) закономірне і об'єктивне становлення трудо-правового режиму зумовлене соціальним характером трудового права як галузі права, соціальною функцією держави; 5) тісно пов'язаний з моральними, етичними, гуманними засадами, що обумовлено характером суспільних відносин у сфері праці і самим призначенням трудового права як галузі; 6) характеризує правове становище суб'єктів трудових відносин, правові засоби реалізації трудових прав і виконання трудових обов'язків з позицій правової

(соціальної) політики держави; 7) в рамках трудо-правового режиму правової (соціальної) політики держави застосовується специфічна система юридичного інструментарію (стимули, обмеження, дозволи, рекомендації, заборони тощо), яка, залежно від характеру норми права, втілюючись у відповідні способи правового регулювання (метод), створює умови для забезпечення ефективного регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці; 8) особливості механізму трудо-правового режиму правової (соціальної) політики держави виражаються в створенні особливого виду трудо-правового режиму – «стимулюючого режиму». Такий вид трудо-правового режиму є переважаючим, а стимулюючі правові засоби визначають всю сутність трудо-правового режиму.

10. У сучасних умовах назріла необхідність формування нової правової (соціальної) політики і її по праву супутника – трудо-правового режиму, які дозволять зрозуміти всю складність і глибину проблем сучасного державотворення, досягти стратегічної мети і тактичних завдань держави і суспільства, осмислити й усвідомити принципово інше призначення цих правових категорій в умовах, що змінилися, та виключити спонтанність, непередбачуваність, всілякі відхилення від наміченої мети і завдань у правовому регулюванні суспільних відносин у сфері праці. Трудо-правовий режим буде сприяти і забезпечувати реалізацію прав і законних інтересів сторін трудового договору лише тоді, коли він буде опиратися на розвинену ринкову економіку, ефективну державну владу, стабільну демократичну політичну систему в цілому.

11. Одним із основних шляхів оптимізації трудо-правового режиму є створення нового та вдосконалення чинного трудового законодавства. Комплексний підхід до оптимізації трудо-правового режиму в процесі правового регулювання трудових відносин може бути здійснений лише після загальної оцінки стану трудового законодавства, визначення його узгодженості з міжнародним законодавством і законодавством ЄС.

12. Оскільки трудове право за своїм характером має соціальну спрямованість, регулює трудові відносини, в основі яких лежить праця як найважливіша цінність, джерело існування і задоволення інтересів і потреб працівників та в кінцевому

рахунку всього суспільства, то очевидно, що ефективність трудо-правового режиму можна розглядати як реалізовану соціальну цінність, яка забезпечує і задовольняє інтереси людей-праці. Тому критерій ефективності трудо-правового режиму полягає у ступені забезпечення і досягнення відповідних цінностей.

13. Основними критеріями оцінки ефективності трудового законодавства і оптимізації трудо-правового режиму можна назвати наступні: відповідність між соціальними, культурними традиціями і законодавчими інноваціями; співвідношення між метою правової норми і результативністю; відповідність предмету правового регулювання; відповідність характеру норми права, що закладена у відповідний вид трудо-правового режиму, інтересам та потребам як працівників, так і роботодавців та в цілому тим соціальним цінностям, що закладені у трудовому праві як галузі права.

14. Задля забезпечення ефективності правового регулювання трудових відносин як необхідної умови оптимізації трудо-правового режиму, необхідні такі критерії як: повнота правового регулювання трудових відносин; зрозумілість і несуперечливість правових норм; уважність законодавця до трактування норм права в процесі їх прийняття; відсутність порушень у формуванні приписів у сфері правового регулювання трудових відносин, в результаті чого законодавець обирає неадекватну форму відображення публічного чи приватного інтересу, що веде до дисбалансу у співвідношенні між соціальною, з боку працівника, і виробничою, з боку роботодавця, сторонами; відповідність юридичних засобів економічному і фінансовому становищу; дієвість роботи правозастосовних органів, включаючи правоохоронні органи та суди.

ВИСНОВКИ

1. Правовий режим, як категорія юриспруденції, переважно досліджується і розкривається з точки зору соціологічного підходу та з позицій трьох основних аспектів: на теоретико-правовому (С. С. Алексєєв, В. Б. Ісаков, А. В. Малько, Н. І. Матузов, І. С. Самощенко, В. Я. Настюк, В. В. Белєвцева, Г. С. Беляєва, І. С. Барзілова, О. Ф. Скакун, І. О. Соколова, В. В. Лазарєв, С. В. Липень, Ю. М. Оборотов, О. В. Петришин, В. Д. Ткаченко, Ю. А. Тихомиров, О. А. Яковлєв, Е. Ф. Шамсумова та інші вчені), державно-правовому (Н. М. Данилюк, О. Н. Євтушенко, Ю. А. Кудрявцев, О. В. Лазоренко, О. О. Лазоренко, М. М. Султигов, В. Л. Толстенко, Г. Шипунов та інші вчені) і галузевому рівнях (О. В. Адабаш, Д. Н. Бахрах, А. Д. Благов, Д. Д. Коссе, Ю. П. Пацурківський, С. О. Кузніченко, Н. В. Коваленко, А. С. Спаській, Т. П. Мінка, А. А. Савостін, В. Б. Рушайло, В. В. Хохуляк, Л. К. Терещенко та інші вчені).

2. На теоретико-правовому рівні режим найчастіше досліджується в рамках теорії правового регулювання і режиму законності. На державно-правовому рівні режим досліджується і розкривається в рамках теорії форми держави, у зв'язку з чим ототожнюється зазвичай з поняттям відповідної форми правління держави і нерідко трактується як політико-правовий або державно-правовий режим. Вказані дослідження пов'язуються переважно інституційним і соціологічним підходами. Вчені, що представляють цей напрямок політичного аналізу, схильні до ототожнення поняття «режим» з поняттям «форма правління» або «державний лад».

На галузевому рівні досліджуються і розкриваються правові режими, що функціонують в окремих сферах суспільних відносин, врегульованих відповідними нормами права (конституційного, адміністративного, земельного, екологічного, цивільного, сімейного, трудового, процесуального, кримінального та інших галузей права).

Соціологічний підхід характеризує режим як соціальний порядок, що склався як наслідок об'єктивного розвитку суспільних відносин. Режим з цих позицій характеризується, перш за все, сутністю самих зв'язків, які склалися об'єктивно між державою і суспільством, і, відповідно, розглядається як баланс між самими

взаємовідносинами держави і суспільства, тобто у більш широкому значенні, ніж форма правління і структура самої влади.

3. Різні підходи до дослідження і різноманітні інтерпретації такого правового явища як «режим» повинні розглядатися як такі, що доповнюють один одного і виявляють, власне, недоліки один одного. Але усі вони виходять із об'єктивно існуючої суспільно-економічної формації держави і відповідних етапів у розвитку громадянського суспільства.

4. Юридичний режим – це послідовна, системна, логічна діяльність законодавця (правотворчість), що закріплена у юридичних нормах (нормах-принципах) та виражена у компетенції органів державної влади і управління в особі її посадових осіб з використанням особливих форм та методів діяльності, що досягається завдяки сукупності юридичного інструментарію (засобів, способів, прийомів) та відображається на діяльності суб'єктів (їх правовому статусі) і відповідних об'єктах з метою забезпечення тієї мети і завдань, що стоять на певному етапі розвитку суспільства і держави.

Правовий режим – це якісна характеристика дії права, що відображає динамічні аспекти розвитку суспільних відносин, обумовлених природою суспільства, його зв'язками, самоорганізацією, суспільним характером праці, та забезпечує в процесі його розвитку налагодженість та стабільність спонтанних, стихійних процесів, стабільність функціонування всієї його системи, приводячи в упорядковану взаємодію.

5. Правовий режим взаємообумовлений правом, з його внутрішньою і зовнішньою формами існування. По відношенню до права правовий режим, з одного боку, є його зовнішнім оформленням, а з іншого – є його змістовною якісною характеристикою.

6. Юридичний режим є закономірним і об'єктивним продовженням правового режиму, а тому при здійсненні правового регулювання суспільних відносин, він не повинен протиставляти себе правовому режиму, оскільки це, своєю чергою, призводить до заперечення однієї із ознак нормативного регулювання – системності, що веде до протиріччя, загострення взаємовідносин між владою і

суспільством. У зв'язку з цим, необхідне переосмислення як політики держави в цілому, так і державних програм стратегічного розвитку, в основі яких повинен функціонувати правовий режим, що відображатиме одну загальну мету – поєднання інтересів конкретної людини, суспільства і держави.

7. Ознаки правового режиму поділяються на загальні і галузеві. До загальних ознак правового режиму відносяться наступні: 1) правовий режим обумовлений законами суспільного розвитку, на які впливають економічні, соціальні, політичні фактори. Юридичний режим є об'єктивним продовженням правового режиму, який встановлюється і забезпечується на законодавчому рівні, що дає можливість суб'єктам суспільних відносин отримати певні уявлення про сторони правового режиму: як позитивні, так і негативні (у випадку настання відповідальності за його порушення); 2) правовий режим є динамічним явищем; 3) правовий режим характеризується раціональністю, оскільки відображає і забезпечує відповідний порядок як в державі, в суспільстві в цілому, так і в різних організаційно-правових формах господарювання зокрема; 4) правовий режим функціонує відповідно до визначених мети і завдань, що відображають важливі моменти організації правового життя суспільства. Правовий режим здійснює вплив на формування правосвідомості суб'єктів суспільних відносин, забезпечуючи при цьому необхідну умову ефективного процесу реалізації їх прав і інтересів; 5) правовий режим створює «правовий клімат», «правову атмосферу», яку спрямовує на ту ділянку відносин, яка підлягає правовій регламентації та з цією метою забезпечує допустимий рівень активності суб'єктів та межі їх правової самостійності, наявність обмежень або пільг для реалізації прав і задоволення інтересів суб'єктів суспільних відносин; 6) природа і сутність правового режиму визначаються специфікою суспільних відносин, призначенням правових норм і принципів правового регулювання, що забезпечують функціонування і стабільність системи права в цілому; 7) правовий режим є загальнозначущим, оскільки саме він, відповідно до економічних, політичних, культурних факторів, забезпечує соціальну стабільність, забезпечує умови для гідного життя і розвитку особистості, суспільства в цілому.

8. Правовий режим як якісну сторону правового регулювання можна розглядати як в статиці, так і в динаміці. У статичному стані правовий режим є юридичною конструкцією, яка, за допомогою дозволів і заборон, що втілюються у нормативних правових актах, сприяє упорядкуванню правового життя суб'єктів суспільних відносин, впливає на їх правовий статус та визначає режим відповідних об'єктів. Правовий режим в динаміці – це вплив на формування правосвідомості суб'єктів суспільних відносин, що забезпечує необхідні умови, середовище для ефективного процесу реалізації їх прав і інтересів.

9. Трудо-правовий режим можна визначити в об'єктивному і суб'єктивному розумінні. Трудо-правовий режим в об'єктивному розумінні – це сукупність норм (норм-принципів), які втілюючись у метод (способи) правового регулювання шляхом поєднання і співвідношення, забезпечують на державному і договірному рівнях баланс інтересів сторін трудового договору з метою реалізації мети і завдань трудового права.

Трудо-правовий режим в суб'єктивному розумінні – це один із способів впорядкування діяльності підприємства, установи, організації, який виражається у компетенції роботодавця щодо прийняття локальних актів з метою забезпечення сприяння повної реалізації трудових прав і задоволення інтересів працівників і роботодавців.

10. Кожна галузь права характеризується своїм галузевим режимом, однак в трудовому праві, обумовлюючись специфікою предмета (методу), принципами регулювання, трудо-правовий режим наділяється такими основними властивостями як: 1) функціонує відповідно до визначеної мети і завдань, що зумовлені природою трудового права як галузі та відображає важливі моменти правового регулювання суспільних відносин у сфері праці; 2) визначається в цілому природою і сутністю трудових відносин, в основі яких закладена праця людини як виробника матеріальних і духовних благ; 3) забезпечує властивість збалансованості інтересів сторін трудових відносин як його основних носіїв; 4) застосовується на основі єдності трудових норм, норм-принципів, принципів правового регулювання, міжнародних норм, з метою забезпечення соціального середовища трудового права

як галузі права; 5) має соціальний характер, оскільки забезпечує в рамках правового регулювання трудових відносин інтереси і потреби сторін трудового договору; 6) обумовлюється системою тих об'єктивних реалій, які закладені в самій сутності і природі людини-праці як виробника матеріальних і духовних благ, що проявляються в її правовому статусі; 7) здійснює вплив на формування правосвідомості суб'єктів трудових відносин, забезпечуючи при цьому необхідну умову ефективного процесу реалізації їх прав і інтересів; 8) характеризується раціональністю, оскільки відображає і забезпечує належний стан дисципліни праці на підприємствах, установах, організаціях, в інших організаційно-правових формах господарювання; 9) встановлюється і забезпечується на державному і договірному рівні, має нормативний характер; 10) створює шляхом стимулів і обмежень «правовий клімат», «правову атмосферу», яку спрямовує на трудові відносини з метою забезпечення допустимого рівня активності суб'єктів трудових відносин, визначення межі їх правової самостійності для більш повної реалізації трудових прав і задоволення інтересів працівників і роботодавців; 11) відображає соціальну політику держави, є загальнозначущим, спільно з економічними, політичними, культурними факторами повинен забезпечувати соціальну стабільність, гідні умови і оплату праці працівника та тим самим сприяти розвитку його особистості.

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

12. В основі нової системи трудових відносин і механізму управління – як на державному, так і договірному рівні – повинен бути запроваджений адекватний трудо-правовий режим, який би відповідав інтересам сторін трудового договору та забезпечував баланс їх інтересів, реалізацію гідної праці працівників, створення умов для обмеження негативних наслідків дії механізмів ринкової системи на працівників.

13. Розглядаючи чинники, що визначають формування і реалізацію трудо-правового режиму, їх можна поділити на два види: об'єктивного і суб'єктивного характеру. До об'єктивних відносяться ідеологія, політичні, економічні, соціальні фактори, що визначають рівень життя населення. До суб'єктивних факторів – правова культура законодавця та роботодавця, менталітет роботодавця та працівників, їх правосвідомість, психологічний клімат колективу зокрема та суспільства загалом. Причому економічні фактори закладають основу для вибору відповідного виду трудо-правового режиму на підприємстві, установі, організації, його характеру в бік стимулювання чи обмеження. Це дозволяє використовувати всі можливості правового впливу на трудові відносини з метою раціонального та ефективного вирішення господарських завдань підприємства та задоволення інтересів працівників і роботодавця.

14. Структура трудо-правового режиму – це статико-динамічна складова, яка поєднує у своєму арсеналі комплекс трудо-правових засобів різного складу і рівня, що відображає специфіку її компонентів і структурних зв'язків між ними.

15. Трудо-правові засоби – це інституціональні елементи правової дійсності, що засновані на приватно-правових і публічно-правових засадах, використання яких в рамках трудо-правового режиму та в системній взаємодії з іншими елементами соціального регулювання під впливом соціальних і психологічних факторів забезпечує створення правових (юридичних) умов для реалізації прав і законних інтересів суб'єктів суспільних відносин у сфері найманої праці. При цьому під правовою дійсністю (П. М. Рабінович) необхідно розуміти цілісний комплекс правових явищ і процесів, що включає в себе право, правову діяльність, правосвідомість та складається в результаті їх взаємозв'язку і взаємодії, характеризує правову дію на суспільні відносини.

16. Специфічні ознаки трудо-правових засобів полягають у тому, що вони: 1) є основними функціональними елементами дії права, правового регулювання загалом і трудо-правового режиму зокрема; 2) повинні відповідати меті трудової діяльності, в рамках якої використовуються; 3) повинні відповідати специфіці методу трудового права, оскільки трудо-правовий режим проявляє свій вплив, своєю

функціональну дію через метод правового регулювання з метою задоволення суб'єктами трудових відносин своїх потреб та інтересів; 4) є правовими (юридичними) способами забезпечення інтересів суб'єктів трудових відносин; 5) засновані на приватноправових і публічно-правових засадах; 6) проявляють своє поєднання і співвідношення в правовому регулюванні трудових відносин з метою його ефективного забезпечення.

17. До трудо-правових засобів, що входять в структуру трудо-правового режиму, належать: норма трудового права, в якій визначаються мета та формується характер трудо-правових режимів з метою забезпечення ефективної діяльності суб'єктів трудового права; міжнародні акти, ратифіковані Україною – основні правові положення, які створюють свого роду режимний фундамент для забезпечення ціннісного правового регулювання та ефективного вирішення соціально-економічних, політичних, культурних та інших завдань; принципи правового регулювання трудових відносин, що нарівні з нормою права визначають напрямки впливу трудо-правових режимів; нормативно-правові акти (як державного, так і договірної рівня), в яких втілюються змістовно трудо-правові режими з метою ефективного правового регулювання трудових відносин.

18. Метод правового регулювання трудових відносин як системоутворюючий фактор є вираженням змісту та соціального призначення трудового права як сукупності специфічних особливостей галузі права, що відображають обумовлені родом трудових відносин способи, прийоми, засоби регулювання і юридичні процедури. У зв'язку з цим трудо-правовий режим, як і будь-які інші правові явища, є комплексною єдністю, що характеризується диференціацією у виборі відповідного способу (методу) правового регулювання (державного чи договірної, в основі якого лежить характер норми права: дозвільний, зобов'язальний, забороняючий), та наділена специфічними властивостями в реалізації регулюючого впливу в рамках окремого способу (методу) регулювання.

19. Трудо-правовий режим є складовою методу та залежить, як і останній, від предмета правового регулювання, в основі якого лежать трудові відносини. Враховуючи умови зростаючого значення соціального та гуманістичного факторів, з

метою дослідження трудо-правового режиму необхідно використовувати більш широке його трактування, що передбачає врахування тих взаємозв'язків та взаємодій, які складаються у зв'язку з трудовою діяльністю та участі 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-правового 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, організаторських здібностей та ступінь реалізації його інтересів.

20. В основі трудо-правового режиму лежить поєднання і співвідношення приватноправових і публічно-правових засад, що характеризується диференціацією відповідних способів правового регулювання, спрямованих на виникнення та реалізацію трудових прав і обов'язків у межах, установлених законом чи договором з метою забезпечення прав і законних інтересів сторін трудового договору. Правильне визначення способу правового регулювання трудових відносин, забезпечення на цій основі оптимального режиму, дозволяє не тільки домагатися поєднувати різнопланові інтереси працівників і роботодавців, а й ефективно реалізовувати завдання як економічного, так і соціального характеру.

21. Оскільки специфіка трудового права як галузі права, полягає в тому, що в регулюванні трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин, проявляються у відповідній рівновазі як приватноправові, так і публічно-правові начала пропонується типова модель трудо-правового режиму у правовому регулюванні суспільних відносин у сфері найманої праці, що має приватно-публічні елементи.

Публічний характер трудо-правового режиму повинен проявлятися насамперед у нормах щодо забезпечення права на працю, свободи праці, рівності прав і можливостей у реалізації права на працю, заборони примусової праці, забезпечення захисту трудових прав працівників. Не менш яскраво публічний

характер трудо-правового режиму повинен проявлятися і в сфері охорони праці, оскільки основні напрямки державної політики у сфері охорони праці опираються на норми Конституції, в якій закріплено право кожного громадянина на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки і гігієни.

З іншого боку, у змісті сучасної моделі трудо-правового режиму повинні функціонувати та мати домінуючий характер елементи приватноправового регулювання, які за своєю сутністю є договірними, тобто відображають волю і інтереси юридично рівних учасників трудових відносин та мають за мету узгодження волі її сторін, що виникають при реалізації права на працю і в процесі трудової діяльності. Суб'єкти трудових відносин, виходячи зі змісту трудового договору, передбачають саме ті інтереси, які мають для них визначальний характер. Сутність сучасної моделі трудо-правового режиму повинна проявлятися в поєднанні соціального інтересу – з боку працівника та виробничого інтересу – з боку роботодавця.

22. Принципи трудо-правового режиму – це об'єктивні, визначальні начала, які в процесі законодавчої реалізації та правового впливу, слугують спрямовуючим орієнтиром у правовому регулюванні суспільних відносин у сфері найманої праці та характеризують галузь «трудове право» як соціальне (захисне, забезпечувальне) право.

23. Стосовно різного роду економічних, політичних, соціальних факторів, трудо-правовий режим адаптується шляхом корегування, зміни до тих умов і реалій, які склалися в суспільстві. Трудо-правовий режим, як і інші види режимів, на які якісно впливають принципи правового регулювання, є специфічним індикатором тих змін, що відбуваються в суспільстві і державі. Трудо-правовий режим направлений на забезпечення «трудової» життєдіяльності тих соціальних процесів в житті суспільства, які піддаються правовому регулюванню. Можна сказати, що трудо-правовий режим включає в себе складний комплекс взаємозв'язків і взаємовідносин, які зачіпають як особисті інтереси працівників, роботодавців, так і колективні, і державні інтереси. Трудо-правовий режим окреслює певні рамки поведінки учасників трудових відносин відповідно певної території.

24. Соціальна спрямованість трудо-правового режиму вибудовується і реалізується на основі системи принципів правового регулювання, до якої входять:

загальноправові (основні) принципи, до яких необхідно віднести: верховенство права, законності, рівності прав, справедливості, гуманізму; галузеві принципи, до яких належать: свободи праці, рівності прав і можливостей сторін трудових відносин, заборони примусової праці, забезпечення права працівників на захист державою, забезпечення реалізації права на працю, захисту громадян від безробіття.

Принципи правового регулювання виступають основою трудо-правового режиму, який втілюючись у метод (відповідний спосіб) правового регулювання, в цілому набуває «свого характеру» у бік пом'якшення чи обмеження.

25. Критерії класифікації є одним із способів пізнання трудового права як галузі. Трудо-правовий режим, його види, обумовлені специфікою предмета трудового права як галузі, об'єктом правового регулювання трудових відносин, правовим статусом суб'єктів суспільних відносин у сфері найманої праці, галузевими принципами правового регулювання та в цілому особливостями цієї галузі права, її метою, завданнями та функціями.

26. Залежно від способу правового регулювання режими трудового права поділяються на основні і допоміжні. Основні режими – це ті, які вміщуються, концентруються в одному із способів правового регулювання трудових відносин, який є визначальним та сприяють спрямованості правового регулювання трудових відносин в цілому. Допоміжні режими – це ті, які шляхом співвідношення чи поєднання відповідних способів правового регулювання, забезпечують специфіку діяльності підприємства, установи, організації, здійснення трудової діяльності сторін трудових відносин.

Залежно від критерію інтересу, який задовольняється, весь масив правових режимів у сфері найманої праці поділяється на правові режими у сфері приватного права та правові режими у сфері публічного права. Приватно-правовий і публічно-правовий режими діють в поєднанні та певному співвідношенні, забезпечуючи соціальні гарантії суб'єктів трудових відносин та широке коло можливостей, завдяки яким «суб'єкти трудових відносин встановлювали б ті нормативні правила поведінки, які, на їх погляд, відображали б їх соціальні інтереси і були «економічно

обґрунтованими». Приватно-правовий режим зазвичай ґрунтується на публічно-правовому режимі і є деякою мірою його продовженням.

Залежно від функцій трудового права, доцільно виділити соціально-правовий режим, який поєднуючись з усіма іншими видами правових режимів, зокрема, з приватно-правовим і публічно-правовим режимом, охоплює всі інститути трудового права, забезпечує диференціацію правового регулювання трудових відносин, принцип рівності, принцип свободи праці, заборону дискримінації тощо. Соціально-правовий режим своєю чергою поділяється на обмежувачий та стимулюючий. Саме ці режими є домінуючими у трудовому праві як галузі, об'єктивно і закономірно впливають із самої природи суспільних відносин у сфері застосування найманої праці, потреби в праці та її носія – людини-праці.

Залежно від типу правового регулювання правові режими класифікуються на: загальнодозвільні і спеціальнодозвільні. Загальнодозвільний правовий режим, залежно від характеру норми, може бути втілений як в державному, так і договірному способі правового регулювання трудових відносин, забезпечуючи з юридичного боку вільну поведінку суб'єктів трудових відносин з метою реалізації їх власних інтересів. Основна ідея правових режимів дозвільного профілю – це точне, чітке, конкретне встановлення кола суб'єктивних прав їх носіїв. Саме тут важливо відзначити головну закономірність: загальному дозволу обов'язково відповідають конкретні, визначені законодавцем заборони. На противагу загальнодозвільному, у спеціальнодозвільному режимі загальним заборонам відповідають конкретно визначені законодавцем дозволи.

Вся галузь трудового права є режимно-організаційною. З цих позицій трудові правові режими можна класифікувати на загальні та спеціальні режими. Загальні режими лежать в основі всієї системи організації і управління праці, розраховані на повсякденну трудову діяльність. Стосовно трудового права як галузі права спеціальні режими є різновидом соціального режиму та пов'язані з виділенням тих специфічних властивостей, що характерні власне для трудового права як галузі, його соціального спрямування та обумовлені різноманітними об'єктивними і суб'єктивними чинниками.

За територіальним критерієм режими поділяються на генеральні, галузеві, територіальні, локальні. Генеральний правовий режим забезпечує правовий клімат для укладення угод на національному рівні та під час розроблення та укладення галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів з метою недопущення дискримінації у сфері трудових відносин. Галузевий правовий режим забезпечує загальні умови оплати праці, різного роду доплат, надбавок до тарифних ставок чи посадових окладів, трудові гарантії і пільги працівників галузі. Територіальний режим дає змогу забезпечити і врахувати географічні, територіальні особливості, особливості соціально-економічного розвитку відповідної території, фінансової спроможності регіону, оплати праці працівників окремих регіонів (території), адекватно реагувати на зміну соціально-трудових відносин в регіоні тощо. Локальний правовий режим забезпечує внутрішній трудовий розпорядок, організацію і управління праці в рамках підприємства, установи, організації.

27. Всі види режимів знаходяться в межах трудо-правового режиму, який є загальним для трудових відносин, первинним, родовим відносно всіх видів режимів сфери трудового права. Трудо-правовий режим, будучи загальним як правове явище і як елемент, вибудовує певну систему, включаючи в неї різні види режимів у сфері найманої праці, які йому підпорядковані та які, наповнюючись змістовно галузевими принципами і маючи соціальну спрямованість, слугують єдиній меті правового регулювання трудових відносин.

28. Класифікацію трудо-правових режимів можна розглядати як один із способів пізнання розвитку трудового права як галузі права.

29. Стимулюючий вид трудо-правового режиму – це система правових засобів, які внаслідок певних комбінацій, співвідношень і поєднань шляхом впливу на свідомість працівника зумовлюють мотивацію до його активної трудової поведінки (діяльності), внаслідок якої забезпечуються його потреби і інтереси. Стимулюючий вид трудо-правового режиму сприяє ефективності правового регулювання трудових відносин.

30. Основними ознаками стимулюючого виду трудо-правового режиму є наступні: 1) має соціальний характер, виявляється в контексті його ціннісного

значення для працівника, утвердження його як особистості в процесі трудової діяльності; 2) специфічно впливає на свідомість працівника та спонукає його до позитивних, значущих результатів в процесі виконання трудової функції, які мають вигоду для обох сторін трудового договору; 3) розширює правові можливості працівника до творчої, продуктивної, сумлінної праці; 4) розкриває правову мотивацію до праці, а отже має мотиваційний характер, оскільки направлений на забезпечення активної трудової діяльності працівника для розвитку його творчої ініціативи, підвищення професійно-ділових якостей, мобільності, запровадження нових технологій в праці; 5) забезпечується на локальному рівні та залежить здебільшого від розсуду роботодавця, незалежно від законодавчих приписів; 6) з боку держави характеризується особливою формою контролю, коли йдеться про застосування заходів заохочення до працівника за заслужену поведінку; 7) забезпечує міру соціальної справедливості та виражає соціальне призначення трудового права як галузі; 8) створює сприятливі умови для здійснення інтересів працівника, оскільки виражається в наданні цінностей матеріального або морального характеру.

31. Стимулюючий режим завжди є складним комплексом взаємозв'язків і взаємовідносин, особистих і колективних інтересів. У зв'язку з цим, стимулюючий вид трудо-правового режиму повинен враховувати сучасну «модель соціального розвитку», в якій проявлятимуться паростки пріоритетності таких здібностей працівника як освіта, професійна компетентність, мобільність, досвід тощо. Саме ці фактори, що формують здатність людини до праці, мають враховувати роботодавці при прийнятті локальних актів, в яких повинен відображатися стимулюючий вид трудо-правового режиму на підприємстві, установі, організації для кращого розкриття професійних, творчих, інтелектуальних, інноваційних талантів працівника в процесі праці.

32. Стимулюючий вид трудо-правового режиму, створюючи відповідний «правовий клімат», поряд з обмежуючим видом трудо-правового режиму, є тими засобами, які, впливаючи на свідомість працівників, з одного боку, викликають зацікавленість в отриманні певних матеріальних і духовних благ, з іншого, слугують необхідними засобами у функціонуванні ефективної роботи підприємства.

33. З точки зору інформаційно-психологічного підходу, стимулюючий вид трудо-правового режиму можна розглядати як специфічний вид правового впливу, що виражається у правильному поєднанні та співвідношенні стимулів і обмежень. З об'єктивної точки зору, стимулюючий вид трудо-правового режиму є специфічним правовим засобом, який, втілюючись у метод правового регулювання, визначає співвідношення стимулів і обмежень в оптимальному для правового регулювання трудових відносин співвідношенні, яке відповідає меті і завданням (потребам) трудового права на відповідному етапі його розвитку. Стимулюючий вид трудо-правового режиму визначається, виходячи з міркувань ефективності правового регулювання трудових відносин, ступеня можливості досягнення тієї мети, яка стоїть перед конкретним підприємством, виходячи з найменших матеріальних затрат.

34. Обмежуючий вид трудо-правового режиму – це система правових засобів, які внаслідок певних комбінацій, співвідношень і поєднань ставлять трудову діяльність сторін трудового договору у визначені рамки, звужують їх можливості до юридично і соціально необхідного стану та в цілому сприяють ефективності правового регулювання трудових відносин.

35. Обмежуючий вид трудо-правового режиму характеризується наступними ознаками: 1) пов'язаний з несприятливими умовами для працівника для здійснення його власних інтересів та направлений, як правило, на забезпечення умов для задоволення інтересів роботодавця або іншої сторони, яка не є стороною трудового договору; 2) з одного боку, має персоніфікований характер, тобто встановлюється зазвичай відносно працівника чи роботодавця, з іншого боку, має широкий ступінь узагальнення, що не регламентує конкретних повноважень сторін трудового договору; 3) впливає на свідомість працівника, інформуючи про зменшення об'єму його можливостей, свободи при здійсненні трудової діяльності, яка обмежується за допомогою заборон, обов'язків, відповідальності, що може настати; 4) відображає негативну мотивацію для працівника; 5) до вступу у трудові відносини не зачіпає безпосередньо правове становище особи; 6) має соціальний характер, оскільки метою в більшості випадків є захист і охорона суспільних відносин у сфері найманої праці.

36. Функції трудо-правового режиму – це забезпечення правовими засобами інтересів суб'єктів трудових відносин. Зміст функцій трудо-правового режиму визначається інтересами сторін трудового договору. Саме інтереси працівника і роботодавця, що опосередковані правом, дають правову підставу для дослідження і характеристики функцій трудо-правового режиму як якісної характеристики правового регулювання суспільних відносин, що складаються у сфері найманої праці.

37. Функції трудо-правового режиму, поряд з функціями трудового права, повинні сприяти пом'якшенню протистояння праці і капіталу. Функції трудо-правового режиму в значній мірі показують соціальне призначення та місце трудового права як галузі в системі права.

38. Основу функції трудо-правового режиму складають такі функції як соціально-забезпечувальна, яка направлена на задоволення потреб і інтересів працівника, виробничо-забезпечувальна, направлена на задоволення потреб і інтересів роботодавця, та функція сприяння соціальному діалогу та примиренню, яка направлена на задоволення потреб працівників і роботодавців та держави як сторін соціального діалогу і учасників суспільних правовідносин у сфері найманої праці.

39. Зміст функцій трудо-правового режиму може розширюватися, або навпаки, звужуватися, залежно від соціально-економічних факторів, зміщення акцентів з державного до договірному правового регулювання (і навпаки), потреб і інтересів працівника, роботодавця, суспільства, держави, а також від тих завдань, що стоять перед правовим регулюванням суспільних відносин у сфері найманої праці.

40. Основні функції трудо-правового режиму тісно пов'язані з функціями галузі трудового права і функціями держави. Це обумовлено перш за все тими факторами, що функції трудо-правового режиму, як і функції галузі, визначаються в системі всіх функцій держави і права на основі об'єктивного пізнання закономірностей суспільного розвитку і аналізу соціальної дійсності. Тому функції трудо-правового режиму як складової методу трудового права необхідно розглядати в системі з функціями трудового права як галузі зокрема і функціями держави і права загалом, оскільки трудове право, регулюючи трудові відносини, безпосередньо впливає на темпи суспільного розвитку.

41. Оскільки трудо-правовий режим має соціальний (забезпечувальний, захисний) характер, то його зміст (складова) повинна забезпечувати соціально-значущу мету та завдання, зумовлюватися інтересами працівника і роботодавця як основних учасників трудових відносин, які є носіями трудо-правового режиму, спрямованого в цілому на вдосконалення і ефективну дію трудового права як галузі. Вказану мету повинна поділяти і правова (соціальна) політика держави.

42. Налагодження цивілізованих соціально-трудова відносин та подолання кризових явищ в трудовій сфері повинно належати державі. Відповідна увага повинна приділятися соціальним завданням, захисту інтересів працівників як виробника матеріальних і духовних благ і більш слабкої відносно роботодавця сторони. Необхідно здійснити реформування державного регулювання соціально-трудова відносин. При цьому метою трудо-правового режиму є створення умов, які будуть сприяти ефективній реалізації такого реформування та забезпеченню загальнонаціональної системи соціально-економічних гарантій в сфері праці. Зазначені гарантії повинні бути поширені на всій території України, незалежно від організаційно-правових форм господарювання, у зв'язку з чим створюються умови для забезпечення соціальної єдності усієї території країни. Головним засобом, що пов'язує в цьому випадку правову (соціальну) політику держави і трудо-правовий режим, є право, засноване на визнанні в якості однієї із вищої цінності трудових прав і свобод – працівника, бо трудові права є основоположними серед інших прав, без праці не може існувати жодне суспільство, праця є тим соціальним феноменом, який передбачає не тільки виробництво товарів і послуг, а й відповідні соціальні відносини між людьми.

43. Концепція правової (соціальної) політики держави і трудо-правовий режим повинні враховувати історичну спадщину розвитку держави, економічні, політичні, соціальні, культурні, релігійні фактори, менталітет народу для того, щоб не повторювати помилки минулого і не підводити питання соціального захисту працівників під загальний шаблон, а здійснювати таку політику, яка б відповідала критеріям демократичної, соціальної та правової держави.

44. Трудо-правовий режим правової (соціальної) політики держави характеризується наступними ознаками: 1) базується на положеннях Конституції та загальновизнаних принципах і нормах міжнародного права, які гарантують соціальний характер трудо-правового режиму, відповідно до ідей правової (соціальної) держави; 2) забезпечує реалізацію правової (соціальної) політики держави, направлену на збалансування інтересів сторін трудового договору, захист та охорону трудових прав працівників; 3) виступає важливим елементом правового режиму демократичної, правової, соціальної держави; 4) закономірне і об'єктивне становлення трудо-правового режиму зумовлене соціальним характером трудового права як галузі права, соціальною функцією держави; 5) тісно пов'язаний з моральними, етичними, гуманними засадами, що обумовлено характером суспільних відносин у сфері праці і самим призначенням трудового права як галузі; 6) характеризує правове становище суб'єктів трудових відносин, правові засоби реалізації трудових прав і виконання трудових обов'язків з позицій правової (соціальної) політики держави; 7) в рамках трудо-правового режиму правової (соціальної) політики держави застосовується специфічна система юридичного інструментарію (стимули, обмеження, дозволи, рекомендації, заборони тощо), яка, залежно від характеру норми права, втілюючись у відповідні способи правового регулювання (метод), створює умови для забезпечення ефективного регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці; 8) особливості механізму трудо-правового режиму правової (соціальної) політики держави виражаються в створенні особливого виду трудо-правового режиму – «стимулюючого режиму». Такий вид трудо-правового режиму є переважаючим, а стимулюючі правові засоби визначають всю сутність трудо-правового режиму.

45. У сучасних умовах назріла необхідність формування нової правової (соціальної) політики і її по праву супутника – трудо-правового режиму, які дозволять зрозуміти всю складність і глибину проблем сучасного державотворення, досягти стратегічної мети і тактичних завдань держави і суспільства, осмислити й усвідомити принципово інше призначення цих правових категорій в умовах, що змінилися, та виключити спонтанність, непередбачуваність, всілякі відхилення від

наміченої мети і завдань у правовому регулюванні суспільних відносин у сфері праці. Трудо-правовий режим буде сприяти і забезпечувати реалізацію прав і законних інтересів сторін трудового договору лише тоді, коли він буде опиратися на розвинену ринкову економіку, ефективну державну владу, стабільну демократичну політичну систему в цілому.

46. Одним із основних шляхів оптимізації трудо-правового режиму є створення нового та вдосконалення чинного трудового законодавства. Комплексний підхід до оптимізації трудо-правового режиму в процесі правового регулювання трудових відносин може бути здійснений лише після загальної оцінки стану трудового законодавства, визначення його узгодженості з міжнародним законодавством і законодавством ЄС. Необхідно також враховувати принципи та завдання трудового права як галузі права, оскільки їх нехтування призводить до нових проблем на практиці.

47. Оскільки трудове право за своїм характером має соціальну спрямованість, регулює трудові відносини, в основі яких лежить праця як найважливіша цінність, джерело існування і задоволення інтересів і потреб працівників та в кінцевому рахунку всього суспільства, то очевидно, що ефективність трудо-правового режиму можна розглядати як реалізовану соціальну цінність, яка забезпечує і задовольняє інтереси людей-праці. Тому критерій ефективності трудо-правового режиму полягає у ступені забезпечення і досягнення відповідних цінностей.

48. Основними критеріями оцінки ефективності трудового законодавства і оптимізації трудо-правового режиму можна назвати наступні: відповідність між соціальними, культурними традиціями і законодавчими інноваціями; співвідношення між метою правової норми і результативністю; відповідність предмету правового регулювання; відповідність характеру норми права, що закладена у відповідний вид трудо-правового режиму, інтересам та потребам як працівників, так і роботодавців та в цілому тим соціальним цінностям, що закладені у трудовому праві як галузі права.

49. Задля забезпечення ефективності правового регулювання трудових

відносин як необхідної умови оптимізації трудо-правового режиму, необхідні такі критерії як: повнота правового регулювання трудових відносин; зрозумілість і несуперечливість правових норм; уважність законодавця до трактування норм права в процесі їх прийняття; відсутність порушень у формуванні приписів у сфері правового регулювання трудових відносин, в результаті чого законодавець обирає неадекватну форму відображення публічного чи приватного інтересу, що веде до дисбалансу у співвідношенні між соціальною, з боку працівника, і виробничою, з боку роботодавця, сторонами; відповідність юридичних засобів економічному і фінансовому становищу; дієвість роботи правозастосовних органів, включаючи правоохоронні органи та суди.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамов В. В. Понятие правового режима объектов недвижимости повышенного риска // Научный журнал КубГАУ, № 106 (02), 2015. С. 1-10. URL: <http://ej.kubagro.ru/2015/02/pdf/049.pdf> (дата звернення: 17.06.2016)
2. Адабаш О. В. Поняття, сутність та ознаки адміністративно-правових режимів // Європейські перспективи. № 12, 2013. С. 36-40.
3. Адміністративне право України: Підручник / Ю. П. Битяк, В. М. Гаращук, О. В. Дьяченко та ін.; за ред. Ю. П. Битяка. К.: Юрінком Інтер, 2007. 544 с.
4. Азми Д. М. Система права и ее строение: методологические подходы и решения: монография. М.: Юстицинформ, 2014. 393 с.
5. Академічний курс лекцій з навчальної дисципліни «Трудове право України». Лекція 2. Предмет, метод та функції трудового права України / В. С. Венедіктов; Харк. екон.-прав. ун-т. Х., 2016. 22 с.
6. Актуальні питання науки фінансового права: монографія / М. П. Кучерявенко та ін.; за ред. М. П. Кучерявенка; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Х.: Право, 2010. 464 с.
7. Александров Н. Г. Законность и правоотношения в советском обществе. М.: Госюриздат, 1955. 175 с.
8. Александров Н. Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма. М.: Госюриздат, 1961. 271 с.
9. Александров Н. Г. Правовые отношения в социалистическом обществе. Лекции прочитанные на юрид. фак-те МГУ. М.: Изд-во Моск. ун-та. 1959. 34 с.
10. Александров Н. Г. Социалистическая законность. Теория государства и права / под ред. Н. Г. Александрова. М.: Госюриздат, 1968. 640 с.
11. Алексеев С. С. Восхождение к праву. Поиски и решения. М.: Изд-во «Норма», 2001. 752 с.
12. Алексеев С. С. Линия права. М.: Статут, 2006. 461 с.
13. Алексеев С. С. Общая теория права. В двух томах. Т. 1. М.: Юрид. лит., 1982. 360 с.
14. Алексеев С. С. Общая теория права: учеб. / С. С. Алексеев. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2009. 576 с.

15. Алексеев С. С. Общая теория права: учебник. М.: Проспект. 2008. 576 с.
16. Алексеев С. С. Общие дозволения и общие запреты в советском праве. М.: Юрид. лит., 1989. 288 с.
17. Алексеев С. С. Объективное в праве. Правоведение. 1971. № 1. С. 112-118.
18. Алексеев С. С. Правовые средства: постановка проблемы, понятие, классификация // Советское государство и право. 1987. № 6. С.14-16.
19. Алексеев С. С. Предмет советского социалистического гражданского права. Ученые труды Свердловского юридического института. Т. 1. Свердловск, 1959. 336 с.
20. Алексеев С. С. Система советского права и перспективы ее развития // Советское государство и право. 1982. № 6-8. С. 27-34.
21. Алексеев С. С. Собрание сочинений. В 10 т. Справоч. том. Том 6: Восхождение к праву: Поиски и решения. М.: Статут, 2010. 495 с.
22. Алексеев С. С. Структура советского права. М.: Юрид. лит., 1975. 264 с.
23. Алексеев С. С. Теория права. М.: Издательство БЕК, 1995. 320 с.
24. Алексеев С. С. Теория права. М.: Изд-во БЕК, 1993. 224 с.
25. Алексеев С. С. Теория права. М.: Изд-во БЕК, 1994. 224 с.
26. Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М.: Юрид. лит., 1966. 186 с.
27. Алексеев С. С. Право: азбука - теория - философия: Опыт комплексного исследования. М.: Статут, 1999. 712 с.
28. Андрієвський К. В. Деякі особливості методу правового регулювання у податковому праві України // Правовий вісник Української академії банківської справи. № 1 (8), 2013. С. 25-30. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/52189/6/Andriievskyi_Deiaiki_osoblyvosti.pdf (дата звернення: 27.06.2017)
29. Андріїв В. М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса: б. в., 2012. 40 с.

30. Андрушко А. В. «Баланс інтересів»: експлікація поняття в контексті трудового права // Університетські наукові записки. 2015 - № 1 (53). С. 109-119.
31. Анисимов Л. Н. Трудовой кодекс для новой России (о социальном партнерстве и трудовом договоре): правовой комментарий и официальные документы / под общ. ред. Е. В. Волкова. М.: Глобус, 2002. 317 с.
32. Арсентьева О. С. Реалізація інтересів працівників в рамках системи соціального партнерства на етапі реформування трудового права України // Форум права. 2010. № 2. С. 15–19. URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10aostro.pdf> (дата звернення: 07.07.2017)
33. Афзалетдинова Г. Х. К вопросу об особенностях использования исключительных правовых режимов в отраслях публичного права // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 7 (44). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-osobennostyah-ispolzovaniya-isklyuchitelnyh-pravovyh-rezhimov-v-otraslyah-publichnogo-prava> (дата звернення: 24.06.2016)
34. Афзалетдинова Г. Х. Исключительные режимы в российском праве: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 - теория и история права и государства; история правовых учений; МГЮА имени О. Е. Кутафина. М., 2016. 202 с.
35. Байло О. В. До проблеми зловживання правом працівника на захист честі і гідності // П'яті юридичні диспути пам'яті Є. В. Васьковського. 2015. С. 282-286. URL: <http://dspace.onu.edu.ua:8080/bitstream/handle/123456789/7160/282-286.pdf?sequence=1> (дата звернення: 06.07.2017)
36. Байтин М. И. Вопросы общей теории государства и права. Саратов, 2006. 400 с.
37. Байтин М. И. О принципах и функциях права: новые моменты // Правоведение. 2000. № 3. С. 4-11.
38. Байтин М. И. Сущность права (Современное нормативное правопонимание на грани двух веков). 2-е изд. доп. М.: ООО ИД «Право и государство», 2005. 544 с.
39. Баламуш М. А. Міграційний режим в Україні (адміністративно-правовий аспект): дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.07 - адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. Одеса, 2017. 206 с.

40. Барабаш О. О. Заслуга як підстава для заохочення у праві: загальна характеристика // Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2012. Серія Право. Випуск 19. № 1. С. 11-14.
41. Баранов В. М. Поощрительные нормы советского социалистического права / под ред. М. И. Байтина. Саратов, 1978. 266 с.
42. Бариська Я. О., Лемак В. В. Фактори, які впливають на форму державного правління // Форум права. 2012. С. 61-65. URL: [http://FR_index.htm_2012_4_11%20\(1\).pdf](http://FR_index.htm_2012_4_11%20(1).pdf) (дата звернення: 09.06.2016)
43. Басос Е. В. Правовой режим помещения как объекта гражданских прав: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 - гражданское право; предпринимательское право; семейное право; международное частное право. М., 2015. 207 с.
44. Бахрах Д. Н. Административное право России. Изд. 5-е, перераб. и доп. М., 2010. 700 с.
45. Бахрах Д. Н. Административное право России. Учебник для вузов. М.: НОРМА, 2002. 640 с.
46. Бахрах Д. Н. Административное право: учебник для вузов / Д.Н. Бахрах. М.: Изд-во БЕК, 1999. 368 с.
47. Беляева Г. С. К вопросу о классификации правовых режимов // Актуальные проблемы российского права. 2012. № 2. С.4-10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-klassifikatsii-pravovyh-rezhimov> (дата звернення: 19.07.2016)
48. Беляева Г. С. К вопросу о разграничении правового режима и иных смежных юридических категорий // Государственный советник. 2013. № 4. С. 22-25. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-razgranichenii-pravovogo-rezhima-i-inyh-smezhnyh-yuridicheskikh-kategoriy> (дата звернення: 17.05.2016)
49. Беляева Г. С. Правовой режим в общетеоретическом измерении: монография. М.: Юрлитинформ, 2013. 240 с.
50. Беляева Г. С. Правовой режим: общетеоретическое исследование: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01 - теория и история права и государства; история учений о праве и государстве. Курск, 2013. 407 с.

51. Береза Н. В. Правові цінності та принципи як основоположні засади розвитку кримінального права України // Філософські та методологічні проблеми права. № 1, 2011. С. 106-114. URL: http://fmpp_2011_1_13.pdf (дата звернення: 20.08.2017)
52. Березина Е. А. К вопросу о понятии и видах правовых режимов // Личность, право, государство. 2017. № 2. С. 4-16.
53. Битяк Ю. П. Адміністративне право України. К.: Юрінком Інтер, 2005. 544 с. URL: http://www.ebk.net.ua/Book/law/bityak_admpu/part6/601.htm (дата звернення: 30.09.2017)
54. Біла В. Р. Правовий режим податкових угод як специфічного виду адміністративних договорів // Актуальні проблеми правового регулювання фінансово-кредитних відносин в умовах кризи: практика правозастосування і шляхи її вдосконалення: зб. тез доповідей за матеріалами міжнар. наук.-практ. конференції (4-5 червня 2010 р. м. Суми УАБС НБУ), 2010. С. 205-208.
55. Благоев А. Д. Административно-правовой режим оборота оружия в Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.14 - административное право; административный процесс. М., 2007. 195 с.
56. Богатырёва Н. Г. Заслуга – как основание поощрения // *Matters of Russian and International Law*. 2017, Vol. 7, Is. 4 A. С. 224-232. URL: <http://publishing-vak.ru/file/archive-law-2017-4/23-bogatyreva.pdf> (дата звернення: 26.07.2017)
57. Богдан В. И. Трудовое законодательство России. Историко-правовой анализ. М.: Осъ-89, 2003. 192 с.
58. Бокій О. М. Адміністративно-правовий режим обігу зброї в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 - адміністративне право; фінансове право; інформаційне право; Кримський юрид. інс-т Одеського ДУВС, Міністерство внутрішніх справ України. Київ, 2010. 21 с.
59. Болдырев С. Н. Гарантии как технико-юридические средства обеспечения прав и свобод личности // *Общество и право*. 2010. № 5. С. 18-21. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/garantii-kak-tehniko-yuridicheskie-sredstva-obespecheniya-prav-i-svobod-lichnosti> (дата звернення: 06.07.2017)

60. Болокан І. В. Реалізація норм адміністративного права: проблемні питання теорії та практики: дис. ... докт. юрид.наук: 12.00.07 – адміністративне право; фінансове право; інформаційне право. Запоріжжя, 2017. 549 с.
61. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту України: Навч. посіб. К.: Знання, 2008. 663 с.
62. Болотіна Н. Б. Трудове право України. Підручник. К.: «Знання». 2008. 860 с.
63. Большая советская энциклопедия. URL: <http://bse.sci-lib.com/> (дата звернення: 15.06.2016)
64. Большой толковый словарь русского языка / сост. С. А. Кузнецов. СПб., 1998. 1534 с.
65. Борисов В. В. Правовой порядок развитого социализма. Вопросы теории. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1977. 408 с.
66. Борисов В. В. Социалистическая законность и правопорядок советского общества. Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 1962. 67 с.
67. Бреднева В. С. Инструментальная теория права в Российском правоведении // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. Тамбов: «Грамота». 2015. № 10 (60): в 3-х ч. Ч. III. С. 32-34. URL: http://scjournal.ru/articles/issn_1997-292X_2015_10-3_07.pdf (дата звернення: 25.06.2017)
68. Бурдые П. Социальное пространство и символическая власть. Начала. Choses dites. М.: Socio-Logos, 1994. 207 с.
69. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. Х.: Право, 2016. 560 с.
70. Вавженчук С. Я. Право на працю як основоположне конституційне трудове право // Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2010. № 17. С. 79-88.
71. Вакарюк Л. В. «Соціальний режим», «правовий режим», «юридичний режим»: взаємообумовленість правових категорій // Visegrad journal on human rights. № 5, 2017. С. 42-46.
72. Вакарюк Л. В. Види правових режимів у трудовому праві України // Право і суспільство. № 2, 2018. С. 106-110.

73. Вакарюк Л. В. Від правової політики до правового режиму // *Visegrad journal on human rights*. № 2/1, 2017. С. 53-57.
74. Вакарюк Л. В. Державна політика як чинник забезпечення правового режиму в трудовому праві України // *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Юриспруденція*. № 31, 2018. С. 106-109.
75. Вакарюк Л. В. До питання взаємодії категорій «правовий режим» та «юридичний режим» // *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Тенденції розвитку юридичної науки в інформаційному суспільстві», 29-30 грудня 2017 року*. м. Одеса, Одеська юридична академія, 2017. С. 10-12.
76. Вакарюк Л. В. До питання забезпечення правового режиму в трудовому праві України // *Порівняльно-аналітичне право*. № 1, 2018. С. 152-155.
77. Вакарюк Л. В. До питання інтерпретації категорії «правовий режим» в юридичній науці // *Часопис Київського університету права*. № 4-2017. С. 20-24.
78. Вакарюк Л. В. До питання структури правового режиму в трудовому праві // *Часопис Київського університету права*. № 1-2018. С. 129-132.
79. Вакарюк Л. В. До питання функціональної залежності трудо-правового режиму від методу правового регулювання трудових відносин / *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення»: тези доповідей учасників (20 квітня 2018 р.)* / за ред. д.ю.н., проф. М. І. Іншина, к.ю.н. І. С. Сахарук. Київ, 2018. С. 42-45.
80. Вакарюк Л. В. Інтерпретація категорії «правовий режим» у сучасній юриспруденції // *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Теоретичний аналіз і наукові дослідження юриспруденції у світовій науці», м. Київ, 16-17 грудня 2016 р.* К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2016. С. 7-10.
81. Вакарюк Л. В. Категорія «режим» в контексті правової теорії: трансформація наукових поглядів // *International Scientific Conference “Innovative research of legal regulation of public administration”*: Conference Proceedings, june 16-17, 2017. Lublin. P. 7-9.

82. Вакарюк Л. В. Мета правового режиму трудового права України // Науковий вісник публічного та приватного права: Збірник наукових праць. Випуск 1. Том 1. К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2018. С. 122-126.
83. Вакарюк Л. В. Метод і режим у трудовому праві: взаємообумовленість правових категорій // Актуальні проблеми держави і права. № 80, 2018. С. 21-26.
84. Вакарюк Л. В. Норма права та правовий режим: співвідношення понять // Підприємництво, господарство і право. № 1, 2017 (251). С. 171-176.
85. Вакарюк Л. В. Обґрунтування необхідності введення поняття «правовий режим» в науку трудового права України // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». № 49, 2018. С. 204-207.
86. Вакарюк Л. В. Общетеоретический анализ «правового режима» и «правовой политики» с учётом характера взаимодействия данных категорий // *Leges et Vita.* Mai, 2017. С. 22-26.
87. Вакарюк Л. В. Ознаки правового режиму у теорії права // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». № 50, 2018. С. 11-14.
88. Вакарюк Л. В. Основні підходи до розуміння поняття «правовий режим» // Підприємництво, господарство і право. № 12, 2016 (250). С. 196-201.
89. Вакарюк Л. В. Основні функції трудо-правового режиму // Публічне право. № 2, 2018. С. 41-47.
90. Вакарюк Л. В. Поняття та особливості трудових прав // *Visegrad journal on human rights.* № 6, 2017. С. 35-38.
91. Вакарюк Л. В. Поняття та сутність правового режиму // Публічне право. № 1 (29), 2018. С. 223-229.
92. Вакарюк Л. В. Правова політика: основні підходи до розуміння поняття // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Концепція розвитку правової держави в Україні»: м. Київ, 13-14 жовтня 2017 р. Київ: Таврійський нац. універ-т ім. В. І. Вернадського, 2017. С. 9-11.
93. Вакарюк Л. В. Правова природа трудових прав людини і громадянина / Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми реалізації і

захисту соціальних прав в Україні” 27 квітня 2018 року. Актуальні проблеми соціального права. Випуск 7. Львів, «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2018. С. 88-90.

94. Вакарюк Л. В. Правовий режим і правовий порядок: функціональний аспект взаємодії категорій правової науки // *Visegrad journal on human rights*. № 4 (volume 1), 2017. С.35-49.
95. Вакарюк Л. В. Правовий режим як відлуння правової політики держави // *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Реформування законодавства України та розвиток суспільних відносин: питання взаємодії»* від 21-22 квітня 2017 р., м. Ужгород. С. 11-14.
96. Вакарюк Л. В. Правовий режим як компонента правового регулювання трудових відносин // *Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції «Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення», присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 54-57.*
97. Вакарюк Л. В. Правові засоби як складова правового режиму з позицій інструментальної теорії права // *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. № 48, 2018. С. 15-18.
98. Вакарюк Л. В. Принципи правового режиму в трудовому праві України // *Jurnalul juridic national: teorie și practică*, № 2(30), 2018. С. 119-122.
99. Вакарюк Л. В. Проблема визначення предмету правового режиму трудового права України // *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. № 2/2018. С. 30-33.
100. Вакарюк Л. В. Проблеми матеріального правового режиму в трудовому праві України // *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки*. № 2, 2018. С. 106-109.
101. Вакарюк Л. В. Процесуальний правовий режим в трудовому праві України // *Підприємництво, господарство і право*. № 5, 2018. С. 77-81.
102. Вакарюк Л. В. Режим неповного робочого часу в світлі реформування трудового законодавства // *Матеріали Всеукраїнської конференції «Правове*

забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів»: тези доповідей учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, відп. ред. к.ю.н. І. С. Сахарук. Київ: Прінт-Сервіс, 2017. С. 58-60.

103. Вакарюк Л. В. Розмежування поняття «правовий режим трудового права» та окремих суміжних понять // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки. № 1, 2018. С. 104-107.
104. Вакарюк Л. В. Розмежування понять «правовий режим», «правовий статус» і «правове становище» з позицій трудового права // Держава і регіони. Серія: Право. № 1 (59), 2018. С. 61-64.
105. Вакарюк Л. В. Структура (елементний склад) правового режиму в трудовому праві України // Науковий вісник публічного та приватного права: Збірник наукових праць. Випуск 6. Том 3. К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2017. С. 32-36.
106. Вакарюк Л. В. Теоретичний аспект діалектичного поєднання правового режиму та правової політики // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Традиції та новації юридичної науки: минуле, сучасність, майбутнє» від 19 травня 2017 року, м. Одеса. Том 1. 2017. С. 65-67.
107. Вакарюк Л. В. Фактори, що зумовлюють соціальну сутність правового режиму в трудовому праві України // Підприємництво, господарство і право. № 6, 2018. С. 116-121.
108. Вакарюк Л. В. Чинники, що забезпечують правовий режим в трудовому праві України // Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: «Юридичні науки». Том 29 (68) № 2, 2018. С. 48-52.
109. Вакарюк Л. В. Щодо доцільності застосування деяких видів режиму робочого часу // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми соціального права в умовах євроінтеграції», присвяченої 90-річчю професора І. М. Сироти (м. Одеса, 31 жовтня 2017 р.) Одеса: Фенікс, 2017. С. 26-29.

110. Вакарюк Л. В. Щодо режиму робочого часу на підприємствах, установах, організаціях // Підприємництво, господарство і право. № 10, 2017 (260). С. 91-94.
111. Валецька О. В., Приходько О. М. Особливості правового регулювання дистанційної зайнятості в трудових відносинах // Науковий вісник Херсонського державного університету. Випуск 5. Том 1. 2016. С. 138-141.
112. Васильев А. А. Правовая доктрина как источник права: вопросы теории и истории Монография. М.: Юрлитинформ, 2009. 272 с.
113. Вахонева Т. М. Правовідносини з реалізації здібностей людини до продуктивної і творчої праці: монографія. Харків: У справі. 2017. 372 с.
114. Ведяхин В. М. Правовые стимулы: понятие и виды // Правоведение. 1992. № 1. С. 50-55.
115. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і допов. голов. ред. В. Т. Бусел. К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
116. Венедіктов В. С. Теоретичне визначення поняття та сутності трудового договору в умовах кодифікації трудового законодавства // Вісник Хмельницького університету управління і права. Серія: Юрид. науки. 2013. Вип. 1 С. 42-44.
117. Венедіктов В. С. Трудове право України: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / В. С.Венедиктов, В. І. Щербина. К.: Істина, 2008. 384 с.
118. Вильчинский В. Я. Познание и практика в структуре деятельности. Латвийс. гос. ун-т им. П. Стучки. Рига: Зинатне. 1988. 200 с.
119. Витрук Н. В. Законность: понятие, защита и обеспечение. Конституционная законность и конституционное правосудие // Общая теория государства и права: Академ курс в трех томах. Т. 3: Государство, право, общество / Под ред. М. Н. Марченко. М.: Норма, 2007. Т. 3. С.184-211.
120. Витченко А. М. Метод правового регулювання соціалістических общественных отношений; под ред. док. юрид. наук М. И. Байтина. Саратов, 1974. 160 с.

121. Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект: монографія / В. О. Голобородько, Д. В. Журавльов, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко; за наук ред. Ярошенка О. М. Харків: Юрайт, 2012. 256 с.
122. Войналович І. А. Міжнародний досвід використання податкових ініціатив у механізмі стимулювання інвестицій роботодавців в освіту працівників // Вісник ЖДТУ. Серія: Економічні науки. 2015. № 4 (74). С. 100-105. URL:: <http://ven.ztu.edu.ua/article/viewFile/59660/55572> (дата звернення: 29.07.2017)
123. Войтинский И. С. Трудовой договор по Кодексу законов о труде // Вопросы труда. 1923. № 9. С. 27-44.
124. Волинець В. В. Теоретико-правові засади організаційно-управлінських відносин у трудовому праві України: монографія. Харків; Київ: Дієса плюс, 2016. 396 с.
125. Вопленко Н. Н. Понятие и основные черты законности // Вестник Волгоградского государственного университета. 2006. С. 33-48. URL: <file:ponyatie-i-osnovnyue-cherty-zakonnosti.pdf> (дата звернення: 30.09.2017)
126. Вопленко Н. Н. Праворазъяснение в системе правовых форм государственной деятельности // Юридическая деятельность: сущность, структура, виды: Сборник научных трудов. Ярославль, 1989. С. 50-55.
127. Воронин М. В. Основания и проявления системности права: монография. М.: Юрлитинформ, 2016. 200 с.
128. Гаврилов М. І. Право як міра свободи // Наука. Релігія. Суспільство. 2008. № 1. С. 20-24. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/handle/123456789/29106> (дата звернення: 07.07.2017)
129. Гайдамака І. О. Правовий режим: поняття, види // Державне будівництво та місцеве самоврядування. Випуск 15, 2008. С.121-126.
130. Галкин В. М. Система поощрений в советском уголовном праве // Советское государство и право. 1977. № 2. С. 91-96.
131. Галузева угода між Державною аудиторською службою України та Професійною спілкою працівників державних установ України на 2017-2021 рр. URL: <http://www.ppdu-ua.org/ukr/haluzevi-uhody> (дата звернення: 25.09.2017)

132. Галузева угода між Державною прикордонною службою України та Профспілкою працівників державних установ України на 2018-2020 роки. URL: <http://www.ppdu-ua.org/ukr/haluzevi-uhody> (дата звернення: 05.02.2018)
133. Галузева угода між Державною службою України з надзвичайних ситуацій та профспілками працівників державних установ України та трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України на 2017-2020 роки. URL: <http://www.ppdu-ua.org/ukr/haluzevi-uhody> (дата звернення: 25.09.2017)
134. Галузева угода між Національним агенством України з питань державної служби та Профспілкою працівників державних установ України на 2010-2012 роки. URL: <http://www.ppdu-ua.org/ukr/haluzevi-uhody> (дата звернення: 25.09.2017)
135. Галузева угода укладена між Міністерством соціальної політики України та профспілками працівників соціальної сфери України і працівників державних установ України на 2016-2018 рр. URL: <https://www.ppdu-ua.org/ukr/haluzevi-uhody> (дата звернення: 25.09.2017)
136. Гегель Г. Философия права. М.: Мысль, 1990. 526 с.
137. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004-2005 роки від 19.04.04 р. / Урядовий кур'єр. 2004. 19 травня.
138. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні, укладена на 2016-2017 рр. від 23 серпня 2016 року. URL: <http://www.ppdu-ua.org/ukr/haluzevi-uhody> (дата звернення: 23.09.2017)
139. Гетьманцева Н. Д. Договір про матеріальну відповідальність працівників за шкоду заподіяну підприємству, установі, організації // Науковий вісник Чернівецького університету. Збірник наук. праць. Вип. 154: Правознавство. Чернівці: Рута, 2002. С. 46–49.

140. Гетьманцева Н. Д. Договори про встановлення тривалості робочого часу // Науковий вісник Чернівецького університету. Серія «Правознавство». Чернівці: Рута, 2004. Вип. 236. С. 44–48.
141. Гетьманцева Н. Д. Дуалізм трудового права // Науковий вісник Чернівецького університету: Збірник наук. праць. Вип. 597. Правознавство. Чернівці: Рута, 2011. С. 64-68.
142. Гетьманцева Н. Д. Єдність і диференціація – характерний прояв методу трудового права // Науковий вісник Чернівецького університету: Збірник наук. праць. Вип. 489: Правознавство. Чернівці: Рута, 2009. С. 56-60.
143. Гетьманцева Н. Д. Забезпечення реалізації права на працю і захисту громадян від безробіття // Підприємництво, господарство і право. № 6. 2016. С. 84-89.
144. Гетьманцева Н. Д. Інтерес в правовому регулюванні трудових відносин // Науковий вісник Чернівецького університету: Збірник наук. праць. Вип. 618: Правознавство. Чернівці: Рута, 2012. С. 66-70.
145. Гетьманцева Н. Д. Місце державних органів у системі соціального партнерства // Юридична Україна. 2011. № 7. С. 28-32.
146. Гетьманцева Н. Д. Нові виклики трудового права в умовах глобалізації // Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2017. С. 58-64.
147. Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин / Монографія. Чернівці: Технодрук, 2015. 592 с.
148. Гетьманцева Н. Д. Поняття і сутність праці як правової категорії // Підприємництво, господарство і право. № 7. 2016. С. 60-65.
149. Гетьманцева Н. Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення; КНУ ім. Тараса Шевченка. К., 2016. 481 с.

150. Гетьманцева Н. Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення. К., 2015. 40 с.
151. Гетьманцева Н. Д. Соціальне партнерство як спосіб інтеграції інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин // Підприємництво, господарство і право. 2016. № 3 (241). С. 82–86.
152. Гладкий В. В. Исследование и использование космоса в мирных целях // Стратегічні пріоритети в ХХІ столітті: матеріали ІІ Міжнародної науково-практичної конференції, (м. Київ, 14-15 лют. 2017 р.). Київ: Пшонківський О. В., 2017. С. 82–86. DOI: 10.5281/zenodo.439730
153. Гладкий В. В. Колапс трудових прав працівників у призмі ідеї меркантицентризму в постіндустріальному суспільстві // Захист демократичних цінностей і дотримання прав людини в Україні: зб. мат. Всеукр. правн. диспуту, в рамках Всеукр. тижня права (м. Кривий Ріг, 13 груд. 2017 р.). Кривий Ріг: ДЮІ МВС України, 2017. С. 71–76.
154. Гойман В. И. Действие права (Методологический анализ): автореф. дисс. ... докт. юрид. наук: 12.00.01 - теория и история государства и права; история политических и правовых учений. М., 1992. 42 с.
155. Головина С. Ю. Главная задача сегодня – найти устойчивый баланс интересов работника и работодателя // Российское право: образование, практика и наука. 2011. № 4-5. С. 12-17.
156. Головина С. Ю. Основания и пределы дифференциации в трудовом праве // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий. Ч. 1. СПб., 2001. С. 72-87.
157. Горленко В. А. Режим правового регулирования (теоретико-прикладной аспект): автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 - теория и история права и государства; история правовых учений; СПб. 2002. 258 с.
158. Горшенев В. М. К вопросу о методах правового регулирования в период развернутого строительства коммунизма // Вопросы экономики, государства и права в решениях XXII съезда КПСС: Май 1962 г.: доклады. Томск, 1962. С. 55–57.

159. Горшенев В. М. Понятие метода правового регулирования и его разновидности // Ученые труды Свердловского юридического института. Вып. 5. Свердловск, 1966. 458 с.
160. Гостев В. В. Поняття та використання адміністративно-правових режимів в сучасних умовах // Вісник Луганського держ. ун-ту внутрішніх справ ім. Е. О. Дідоренка. 2010. № 1. С. 174-181.
161. Гражданское право: актуальные проблемы науки и практики / А. Б.Бабаев и др.; под. ред. А. В.Белова, М.: Юрайт-издат. 2007. 993 с.
162. Грищук А. Б. Обмеження та заборони, пов'язані із проходженням державної служби в правоохоронній сфері // Порівняльно-аналітичне право. № 6. 2017. С. 211-214.
163. Грובהва А. А. Облік робочого часу науково-педагогічних працівників // Науковий вісник Академії муніципального управління: Серія «ПРАВО», Випуск 2. 2015. С. 356-362.
164. Губанова Т. О. Оптимізація як спосіб підвищення ефективності законодавства у сфері державного фінансового контролю // Часопис Київського університету права. 2014/4. С. 95-99.
165. Гусарев С. Д., Олійник А. Ю., Слюсаренко О. Л. Теорія права і держави: навч. посіб. К.: Правова єдність, 2008. 270 с.
166. Гусейнов А. А. Негативная этика. День философии в Университете. Изд-во СПбГУП. Санкт-Петербург, 2007. С. 43–74.
167. Гусов К. Н. Трудовое право России. М.: Юристъ, 2001. 480 с.
168. Гущина Н. А. Поощрение в праве: теоретико-правовое исследование: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.01 - теория и история государства и права; история политических и правовых учений. Санкт-Петербург, 2004. 341 с.
169. Гущина Н. А. Поощрение в праве: теоретико-правовое исследование: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.01 - теория и история права и государства; история правовых учений. Санкт-Петербург, 2004. 38 с. URL: <http://lawtheses.com/jreader/112603/a#?page=37> (дата звернення: 29.07.2017)
170. Гьоффе О. Розум і право. К.: Альтерпрес. 2003. 264 с.

171. Дані аналітичної записки Державної служби зайнятості станом на 08 червня 2016 року щодо сприяння зайнятості громадян, для яких законодавством передбачені додаткові гарантії соціального захисту. URL: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350697> (дата звернення: 23.04.2017)
172. Дейч Н. И. Функции трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения. Томск, 2006. URL: <http://www.dissercat.com/content/funktsii-trudovogo-prava> (дата звернення: 01.07.2017)
173. Демків Р. Я. Правове регулювання як юридичне явище: окремі аспекти розуміння // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО. Випуск 34. Том 1. 2015. С. 19-23.
174. Денисова А. М. Правові обмеження: поняття, види, функції // Часопис Київського університету права. 2011/2. С. 51–55.
175. Диалектика общественного развития. В. Г. Афанасьев и др.; под ред. В. Ж. Келле. Л.: Издательство ЛГУ. 1988. 260 с.
176. Дивеева Н. И. Общеправовые средства в механизме правового регулирования трудовых отношений // Правоведение. 2002. № 3. С. 56-62.
177. Дисциплінарна відповідальність суддів в Україні: проблеми законодавства і практики / Куйбіда Р., Серета М. К.: ФОП Москаленко О. М., 2013. 72 с.
178. Дія права: інтегративний аспект: монографія / кол. авторів; відп. ред. Н. М. Оніщенко. К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2010. 360 с.
179. Дмитриев Ю. А. Право человека на достойную жизнь как конституционно-правовая категория. Конституционный строй России / Отв. ред. А. Е. Козлов. Вып. 3. М., 1996. С. 54-62.
180. Доклад о верховенстве права Утвержденный Венецианской комиссией на 86-й пленарной сессии (Венеция, 25-26 марта 2011 год). Страсбург, 4 апреля 2011 года. С.1-19. URL: [http://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdf=CDL-AD\(2011\)003rev-rus](http://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdf=CDL-AD(2011)003rev-rus) (дата звернення: 28.06.2017)
181. Долова А. З. Юридические факты в трудовом праве: монография. М.: Проспект, 2009. 280 с.

182. Достойный труд. Безопасный труд. Защита от ВИЧ/СПИДа. Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда 2006 года. Женева, Международное бюро труда, 2006. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_312023.pdf(дата звернення: 01.07.2017)
183. Дьяченко Е. В. Поощрения как позитивные санкции нормы права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 - теория и история государства и права; история политических и правовых учений. Краснодар, 2011. 234 с.
184. Экономика труда и социология труда: учебник для вузов. 7-е изд. доп. М.: Норма. 2000. 447 с.
185. Європейська угода щодо роботи екіпажів транспортних засобів, які виконують міжнародні автомобільні перевезення (ЄУТР), приєднання від 07.09.2005. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_016(дата звернення: 20.06.2016)
186. Євтошук Ю. Аспекти історичного розвитку принципу пропорційності // Вісник Конституційного Суду України. № 1. 2013. С. 30-36.
187. Євтошук Ю. О. Принцип пропорційності як необхідна складова верховенства права: дис.. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 - теорія та історія держави і права; історія політичних та правових вчень. К., 2015. 214 с.
188. Євтошук Ю. Принцип пропорційності у практиці Конституційного Суду України // Вісник Конституційного Суду України. № 1. 2011. С. 90-101.
189. Єрмоленко Д. О. Правовий статус людини і громадянина в Україні як соціальній державі: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 - теорія та історія держави і права; історія політичних і правових вчень. Х., 2002. 20 с.
190. Жеребкін В. Є. Логіка: підручник. 10-е вид., стер. К.: Знання, 2008. 255 с.
191. Жернаков В. В. Приватно-правові засади регулювання відносин у трудовому праві: сьогодення і перспективи розвитку // «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення»: тези доп. та наук. повідомл. учасн. II міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 21-22 квітня 2016 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, проф. В. І. Щербини, відпов. ред. к.ю.н. І. С. Сахарук. Київ: Прінт-Сервіс, 2016. С. 81-84.

192. Жернаков В. В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини в сфері праці // Держава і право. Серія «Юридичні і політичні науки». 2006. Вип. 32. С. 278–283.
193. 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.
194. Жинкин С. А. Эффективность права: антропологическое и ценностное измерение: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.01 - теория и история права и государства; история правовых учений; Краснодар, 2009. 401 с.
195. Завальнюк В. В. Ефективність права: антропологічний та євроінтеграційний аспекти // LEX PORTUS, № 1 (3), 2017. С. 39-49.
196. Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Ассамблеєю від 10.12.1948 р. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 06.07.2017)
197. Загальна теорія держави і права / За ред. В. В. Копейчикова. К: Юрінком, 1997. 320 с.
198. Загальна теорія держави і права. Підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів / за ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. Харків: Право, 2002. 432 с.
199. Загальна теорія держави і права: Підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.; за ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О. В. Петришина. Харків: Право, 2009. 584 с.
200. Загальна теорія права: Підручник / За заг. ред. М. І. Козюбри. К.: Ваіте, 2015. 392 с.
201. Загальне адміністративне право: підручник / Гриценко І. С., Мельник Р. С., Пухтецька А. А. та інші; за заг. ред. І. С. Гриценка. К.: Юрінком Інтер, 2015. 568 с.
202. Зайцева О. Б. Метод современного трудового права: учебное пособие / О. Б. Зайцева, Е. А. Шамардин. Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2015. 104 с.

203. Законопроект Трудового кодексу від 27.12.2014 № 1658 URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 19.06.2017)
204. Заморська Л. І. Правова нормативність та її інституціоналізація в Україні: монографія. Одеса: Фенікс, 2013. 304 с.
205. Занфірова Т. А. Свобода праці в трудовому праві України: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05- трудове право; право соціального забезпечення. К., 2017. 517 с.
206. Звіт щодо верховенства права. Страсбург, 2011. 28 бер. Unofficial Translation by the USAID Ukraine Rule of Law Project. С.106–145. URL: <https://constituanta.blogspot.com/2012/12/i.html> (дата звернення: 30.09.2017)
207. Звонар В. П. Соціальний захист працівників в Україні у пріоритетах корпоративної соціальної відповідальності. С. 113-122. URL: <https://dse.org.ua/archive/14/12.pdf> (дата звернення: 01.07.2017)
208. Зінченко О. В. Історія вчень про державу і право: у таблицях і дефініціях: навч. посіб. / О. В. Зінченко, О. В. Петришин. Харків: Право, 2012. 208 с.
209. Значение римского права для нового мира. Иеринг Р: Тип. В. Безобразова и Комп., 1875. 443 с.
210. Зовнішні трудові міграції населення / За ред. Е. М. Лібанової, О. В. Позняка. К.: РВПС України НАН України, 2002. 206 с.
211. Зорина О. В Социальная функция трудового права на современном этапе: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. М., 2016. 213 с.
212. Зорина О. В. Подвижность содержания социальной функции трудового права // Конференция «Ломоносов 2016». URL: https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2016/data/8651/uid83404_report.pdf (дата звернення: 01.07.2017)
213. Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. М.: Наука, 1978. 368 с.
214. Иванов С. А. Функции советского трудового права // Советское государство и право. 1976. № 12. С.48-54.

215. Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. Отв. ред.: Иванов С. А. М.: Наука. 1982. 232 с.
216. Ильин И. А. Общее учение о праве и государстве. Фрагменты // Правоведение. 1992. № 3. С. 93-99.
217. Иоффе О. С. Вопросы теории права. М.: Госюриздат, 1961. 381 с.
218. Иоффе О. С. Избранные труды по гражданскому праву: правоотношение по советскому гражданскому праву. Спорные вопросы учения о правоотношении. М.: Статут, 2000. 781 с.
219. Исаков В. Б. Механизм правового регулирования и правовые режимы. Проблемы теории государства и права: учебник / под ред. С. С. Алексеева. М.: Юрид. лит., 1987. С. 245-268.
220. Исаков В. Б. Правовые режимы и их совершенствование. XXVII съезд КПСС и развитие теории права. Свердловск, 1982. С. 34 -39.
221. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: монографія / М. І. Іншин, В. І. Щербина. Х.:Діса плюс, 2016. 328 с.
222. Іщенко Н. І. Умови трудового договору, які визначаються угодою сторін // Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, серія Право. 2010. Вип. 11. URL: <http://scholar.google.ru> (дата звернення: 19.06.2017)
223. Казаков В. Н. Правопорядок в юридической теории и практике: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.01 - теория и история права и государства; история правовых учений; МосУ МВД России. М., 2003. 372 с.
224. Каминская П. Д. Очерки трудового права. М., 1927. 136 с.
225. Кант И. Сочинения: в 6 томах. Под общей редакцией В. Ф. Асмуса, А. В. Гулыги, Т. И. Ойзермана. М., 1965. Т. 4, ч. 1. 544 с.
226. Кельман М. С., Мурашин О. Г. Загальна теорія держави і права: підручник. К.: Кондор, 2005. 609 с.
227. Керимов Д. А. Законодательная техника: науч.-методич. и учеб пособие / А. Д Керимов. Акад. социал. наук и др. Москва: Норма: ИНФРА-М, 1998. 496 с.
228. Керимов Д. А. Философские проблемы права. М.: Мысль, 1972. 472 с.

229. Керимов Д. А. Методология права: Предмет, функции, проблемы философии права. 4-е изд. М.: Изд-во СГУ, 2008. 521 с.
230. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М.: Интел-Синтез, 2003. 160 с.
231. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник / И. Я. Киселев, А. М. Лушников; под ред. М. В. Лушниковой. М.: Эксмо, 2008. 608 с.
232. Киселев И. Я. Трудовое право России: Историко-правовое исследование. М.: Норма, 2001. 384 с.
233. Киселева О. М. Поощрение как метод правового регулирования: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 - теория и история государства и права; история политических и правовых учений. Саратов. 2000. 197 с.
234. Клапгам Рональд. Власність і ринкова економіка / Konrad-Adenauer-Stiftung / Іван Невмержицький (пер. з нім.). К.: Заповіт, 1996. 48 с.
235. Клименчук Н. М. До питання змісту і структури генеральної угоди // Вісник Верховного Суду України. 2011. № 1. С. 45-48.
236. Клименчук Н. М. Щодо функцій галузевих угод // Форум права. № 4. С. 470-474. URL: http://FP_index.htm_2010_4_73.pdf (дата звернення: 01.07.2017)
237. Клімова Г. П. Правосвідомість: до теорії питання // Актуальні питання інноваційного розвитку. 2012. № 2. С.35-41. URL: <http://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2012/06/%D0%9A%D0%BB%D1%96%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%B0-%D0%93.-%D0%9F.pdf> (дата звернення: 27.06.2017)
238. Коваленко Н. В. Адміністративно-правові режими: дис.. ... докт. юрид. наук: 12.00.07 - адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право; Запорізький нац. ун-т. Запоріжжя, 2017. 529 с.
239. Ковалів М. В. Основи управління в органах внутрішніх справ України: навч.-практ. посібник. Львів. Львів. держ. ун-т внутр. справ. 2010. 340 с.
240. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10 грудня 1971 № 322-VIII / Верховна рада УРСР. Відомості Верховної ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

241. Козін С. Види трудових обов'язків працівників // Публічне право № 1 (17), 2015. С. 153-159.
242. Козловський А. А. Справедливість як гносеологічний принцип права // Ерліхівський збірник. Чернівці. 2002. Вип. 3. С. 11-17.
243. Козюбра М. І. Верховенство права і Україна // Право України. № 1-2. 2012. С. 30-63.
244. Козюбра М. Принцип верховенства права і конституційна юрисдикція // Вестник Конституционного Суда Украины. 2000. № 4. С. 27-31.
245. Кокин А. В. Представительство в юридическом процессе как общепроцессуальный институт: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 - теория и история права и государства; история правовых учений; Самара, 2016. 218 с.
246. Колективний договір Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича на 2017-2020 роки, схвалений конференцією трудового колективу від 24 квітня 2017 р. URL: http://profcom.chnu.edu.ua/doc/Kol_dogovir_2017_20.pdf (дата звернення: 26.07.2018)
247. Колодій А. М. Принципи права України. К.: Юрінком Інтер, 1998. 208 с.
248. Комиссарова Е. Г. Принципы в праве и основные начала гражданского законодательства: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.03 - гражданское право; предпринимательское право; семейное право; международное частное право. Екатеринбург, 2002. 46 с.
249. Комплексна програма соціальної підтримки малозабезпечених верств населення «Турбота» у населених пунктах Вашковецької сільської ради на 2016-2020 р.р. URL: <https://vashkovetska-gromada.gov.ua/programa-socialnoi-pidtrimki-malozabezpechenih-verstv-naselennya-turbota-11-30-14-04-04-2017> (дата звернення: 15.12.2018)
250. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: міжнародний документ від 04.11.1950 р. № ETS N 005 / Рада Європи. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (дата звернення: 19.06.2017)
251. Кондратьев Р. И. Локальное правовое регулирование трудовых отношений в СССР. Львов: Вища школа. 1977. 150 с.

252. Кондратьєв Р. І. Моральний імператив у правозастосуванні // Право України. 2010. № 5. С. 85-89.
253. Конопльов В. В. Категорія «адміністративно-правових режимів» в юридичній науці та законодавстві України // Форум права. 2010, № 1. С.170-174.
254. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96 – ВР із змін. / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. №30. Ст. 141.
255. Концепція Загальнодержавної цільової економічної програми розвитку промисловості до 2020 року: Розпорядження від 17 липня 2013 року № 603 – р. / Кабінет Міністрів України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/603-2013-%D1%80> (дата звернення: 23.04.2017)
256. Концепція соціального забезпечення населення України: Постанова від 21 грудня 1993 р. № 3758-XII / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3758-12> (дата звернення: 23.04.2017)
257. Коркунов Н. М. Лекции по общей теории права. Авт. предисл. И. Ю. Козлихин. М.: Юрид. центр Пресс, 2003. 430 с.
258. Коробова А. П. Правовая политика: понятие, формы реализации, приоритеты в современной России: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 - теория и история права и государства; история правовых учений. Самара, 2000. 275 с.
259. Коссе Д. Д. Значення та сутність правового режиму в правовій системі України // Часопис Київського університету права. 2010. № 2. С. 25-29.
260. Котенко О. А. Правове регулювання в контексті дії права та його основоположних принципів // Альманах права. 2012. Вип. 3. С. 199-202. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/63846/41-Kotenko.pdf?sequence=1> (дата звернення: 19.06.2016)
261. Котюк В. О. Теорія права: курс лекцій. К.: Вентурі, 1996. 208 с.
262. Кохан Н. В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. ОНЮА. Одеса, 2008. 20 с.
263. Кочемировська О. О. Розвиток трудового потенціалу як чинник економічного зростання України: аналіт. доп. К.: НІСД, 2014. 108 с.

264. Краснов Є. В. Основні трудові права: монографія. Одеса: Фенікс, 2012. 178 с.
265. Красномовець В. А., Пасека А. С. Соціальне партнерство в системі соціально-трудова відносин України: особливості формування та перспективи розвитку. С. 155-159. URL: https://stvtpp_2013_2_24.pdf (дата звернення: 01.07.2017)
266. Крупчан О. Д. Проблеми взаємозв'язку приватного та публічного в цивільному праві України // Приватне право і підприємництво. Київ, 2004. Вип. 4. С. 5–11.
267. Крупчан О. Д. Реалізація прав і свобод громадян: публічні і приватні аспекти // Приватне право і підприємництво. 2003. Вип. 3. С. 5-11.
268. Крусян А. Р Україна як соціальна держава: концептуальні положення та конституційно-правові реалії // Актуальні проблеми політики: зб. наук. пр. / редкол.: С. В. Ківалов (голов. ред.), Л. І. Кормич (заст. голов. ред.), М. А. Польовий (відп. секр.) та ін.; НУ «ОЮА», Південноукр. центр гендер. проблем. Одеса: Фенікс, 2012. Вип. 44. С. 35-47.
269. Крылов К. Д. Профсоюзы и вопросы трудового законодательства // Государство и право. 1996. N 3. С.33-38.
270. Кудрявцев В. Н. О правопонимании и законности // Государство и право. 1994. № 3. С. 7–9.
271. Кудрявцев Ю. А. Государственные режимы: Юрид. центр-Пресс, Санкт-Петербург, 2012. 347 с.
272. Кузніченко С. О. Становлення та розвиток інституту надзвичайних адміністративно-правових режимів в Україні: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.07 – адміністративне право; фінансове право; інформаційне право. Х., 2010. 382 с.
273. Кузніченко С. О., Спаській А. С. Категорія «адміністративно-правовий режим» в юридичній науці та законодавстві України // Актуальні проблеми держави і права. 2007. С.70-74.
274. Кузьменко А. В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. СПб.: Издат-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2005. 274 с.

275. Кузьмін О., Колінко Н. Методи впливу як ефективний інструмент керівної інноваційної діяльності // Вісник ТНЕУ. 2013. № 2. С. 71-80.
276. Курилов В. И. Личность. Труд. Право. М.: Юрид. лит., 1989. 336 с.
277. Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах / М. І. Іншин, А. Р. Мацюк, А. М. Соцький, В. І. Щербина. За ред. А. Р. Мацюка 2-ге вид. змін. і доп. Харків: Діса плюс, 2015. Т. 1. 1056 с.
278. Курс российского трудового права: В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 1996. 573 с.
279. Лазарев В. В. Проблемы общей теории jus: учебник для магистров юрид. вузов. М.: Норма: ИНФРА-М, 2012. 656 с.
280. Лазарев В. В. Теория государства и права: учебник для академ. бакалавриата / В. В. Лазарев, С. В. Липень. 5-е изд., испр. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2018. 521 с.
281. Лазор Л. І. Співвідношення приватних і публічних елементів правового регулювання у праві соціального забезпечення // Форум права. 2010. № 4. С. 566–571. URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10llipcz.pdf> 567. (дата звернення: 28.06.2017)
282. Лебедев В. М. Трудовое право и акрибология (особенная часть). М.: Статут, 2008. 133 с.
283. Лебедев В. М. Современное трудовое право (Опыт компаративизма). Книга I / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова: под ред. проф. В. М. Лебедева. М.: Статут, 2007. 301 с.
284. Лебедева Е. Н. Правовая политика как общетеоретическая категория // Современное общество и право. 2011. № 4. С. 28–37.
285. Лебедева М. В. Воспитательная функция советского трудового права. М.: юрид. лит-ра, 1981. 167 с.
286. Левада О. В. Правові обмеження як засоби зловживання правом // Вісник Національної академії правових наук України. № 1 (88). 2017. С. 192-199.
287. Лейст О. Э. Санкции и ответственность по советскому праву (теоретические проблемы) / О.Э Лейст. М.,: МГУ 1981. 239 с.

288. Лермонтова Н. В. Административно-правовые режимы в системе публичного управления: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.14 - административное право; финансовое право; информационное право. М., 2009. 193 с.
289. Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М.: Наука. 1972. 271 с.
290. Лившиц Р. З. Теория права. Учебник. М.: БЕК, 1994. 224 с.
291. Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее; Отв. ред.: Никитинский В. И. М.: Наука, 1989. 192 с.
292. Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: поиск концепций // Советское государство и право. 1991. № 7. С. 45-50.
293. Лившиц Р. З., В. И. Никитинский. Принципы советского трудового права // Советское государство и право. 1974. № 8. С. 32-37.
294. Лиманская А. П. Специальные правовые режимы: общетеоретический анализ: дис. ... канд. юрид. наук.: 12.00.01 - теория и история права и государства; история правовых учений. Саратов, 2015. 186 с.
295. Лиманская А. П. Специальные правовые режимы: общетеоретический анализ: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 - теория и история права и государства; история правовых учений. Саратов, 2015. 30 с.
296. Лобода Ю. П. Цінність держави як її соціальна сутність (теоретико-методологічні аспекти дослідження): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 - теорія та історія держави і права; історія політичних і правових вчень. Одеса, 2001. 20 с.
297. Лотоцька О. Л. Поняття функцій трудового права в умовах трансформації суспільства на засадах ринкових відносин // «Молодий вчений» № 5 (20). Част.3, травень, 2015. С. 57-59. URL:<http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/5/95.pdf> (дата звернення: 30.06.2017)
298. Лупарев Е. Б., Добробаба М. Б, Мокина Т. В. Общая теория публичных правоотношений: монография. М.: Юрлитинформ, 2011. 280 с.
299. Лустова О. С. Понятие, критерии и условия эффективности правовых норм // Вестник Челябинского государственного университета. 2004. № 1. С. 22–29.

300. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права: монография. СПб., 2006. 940 с.
301. Любчик О. А. Проблемы кодификации трудового законодательства Украины: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения. Київ, 2018. 424 с.
302. Маврин С. П. О роли метода правового регулирования в структурировании и развитии позитивного права // Правоведение. 2003. № 1. С.205-216.
303. Маврин С. П. Правовые средства управления трудом на предприятии. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1989. 144 с.
304. Маврин С. П., Филлипова М. В., Хохлов Е. Б. Трудовое право России. СПб.: Издательский Дом С.-Петербур. гос. ун-та, изд-во юрид. фак-та С.-Петербур. гос. ун-та, 2005. 448 с.
305. Мазуренко А. П. Общетеоретические основы правовой политики // Новая правовая мысль. 2006. № 5. С. 13–17.
306. Маковська О. Правовий режим публічного права // Jurnalul juridic national: teorie și practică. 2015. С. 37-41. URL: http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2015/4/part_2/8.pdf (дата звернення: 30.06.2017)
307. Малишев Б. В. Принцип верховенства права (теоретико-правовий аспект) // Бюлетень Міністерства юстиції України. 2012. № 8 (130). С.14-20.
308. Малишевська З. Класифікація режиму робочого часу // Підприємництво, господарство і право. 2016. № 2. С. 82–86.
309. Малько А. В. Правовые режимы в Российском законодательстве // Журнал Российского права. 2001. № 9. С. 19-25.
310. Малько А. В. Двоичность юридической информации и язык законодательства // Правоведение, 1993, N 1. С. 80-88.
311. Малько А. В. Льготная и поощрительная правовая политика. СПб.: Юридический центр Пресс, 2004. 233 с.
312. Малько А. В. Поощрение как правовое средство // Правоведение. 1996. № 3 (214). С. 26-36.

313. Малько А. В. Поощрительно-правовая политика в условиях модернизации // Новая правовая мысль. 2011. № 5. С. 2–5.
314. Малько А. В. Правовое стимулирование: проблемы теории и практики // Правоведение. 1994. № 3. С. 10-22.
315. Малько А. В. Правовые ограничения: от отраслевого понимания к теоретическому // Правоведение. 1993. № 5. С. 14-26.
316. Малько А. В. Правовые средства как общетеоретическая проблема // Правоведение. 1999. № 2. С. 4-16.
317. Малько А. В. Правовые средства: вопросы теории и практики // Журнал российского права. 1998. № 8. С.66-77.
318. Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве // Правоведение. 1998. № 3. С. 134-147.
319. Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве: Теоретико-информационный аспект: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.01 - теория и история государства и права; история политических и правовых учений. Саратов, 1995. 40 с.
320. Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве: Теоретико-информационный аспект. Монография / Саратовская гос. академия права. Под ред. Н.И. Матузова. Саратов: изд-во Саратовского ун-та., 1994. 182 с.
321. Малько А. В. Теория правовой политики: монография. М.: Юрлитинформ, 2012. 328 с.
322. Малько А. В., Матузов Н. И. Правовые режимы: понятие и виды // Правовая наука и реформа юридического образования: Сб. науч. тр. Вып. 4. Право и политика: современные проблемы становления и развития. Воронеж, 1996. С. 17-18.
323. Малько А. В., Шундииков К. В. Цели и средства в праве и правовой политике. Саратов: Изд-во СГАП, 2003. 296 с.
324. Малько А. Правовые стимулы и ограничения: двоичность информации как метод анализа // КТИ. Сер. 2. Информационные процессы и системы. 1994. № 8. С. 67-76.

325. Мандзюк О. А. Податкова інформація: окремі аспекти реалізації права на доступ // Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право». 2013. Т. 4, № 29. С. 51–56.
326. Марченко М. Н. Проблемы теории государства и права. Учебник. М.: Проспект, 2001. 760 с.
327. Матейкович М. С. Законные интересы в конституционном праве М.: Норма: ИНФРА-М, 2011. 256 с.
328. Матузов Н. И. Понятие и основные приоритеты российской правовой политики // Правоведение. 1997. № 4. С. 6–17.
329. Матузов Н. И. Право как центральный элемент и нормативная основа правовой системы // Вопросы теории государства и права. Вып. 8. Саратов, 1988. С. 29-37.
330. Матузов Н. И., А. В. Малько. Теория государства и права: курс лекций для студ. высш. учеб. зав. М.: Юристъ, 2005. 768 с.
331. Матузов Н. И., Малько А. В. Теория государства и права в вопросах и ответах: учеб.-метод. пособие / А. В. Малько. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юристъ, 1998. 197 с.
332. Матузов Н. И., Малько А. В. Теория государства и права: учебник. 4-е изд. испр. и доп. М., 2011. 528 с.
333. Матузов Н. И., Малько А. В. Правовые режимы: Вопросы теории и практики // Правоведение. 1996. № 1. С. 16 – 29.
334. Матюх С. А. Західноєвропейський досвід організації оплати праці // Вісник ТУП. 2003. Ч. 2. № 6. С. 155-160.
335. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
336. Мельник Л. С. Роль заборон та обмежень у правовому регулюванні трудових відносин // Університетські наукові записки. 2010. № 3. С. 104-110. URL: http://Unzap_2010_3_18.pdf (дата звернення: 07.07.2017)
337. Мельник Р. С., Бевзенко В. М. Загальне адміністративне право: Навч. посібник / За заг. ред. Р. С. Мельника. К.: Ваїте, 2014. 376 с.

338. Методичні рекомендації щодо впровадження у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті системи наставництва державних службовців: Наказ від 25.10.2013 р. № 189 / Національне агентство України з питань державної служби. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/TM048475.html (дата звернення: 22.04.2017)
339. Методичні рекомендації щодо запровадження наставництва: Наказ від 11.10.2017 р. № 1611 / Міністерство соціальної політики України. URL: http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2017.10.26_rekomendacii/Nakaz_11.10.2017_%20№%201611.pdf (дата звернення: 12.02.2018)
340. Мизес Людвиг фон Мизес. Человеческая деятельность. Трактат по экономической теории. Челябинск: Социум, 2012. 880 с.
341. Милушева Т. В., Подгорная Ю. А. Принцип законности в контексте правового ограничения власти // Вестник ПАГС. 2012. № 1. С.93-97. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/printsip-zakonnosti-v-kontekste-pravovogo-ogranicheniya-vlasti> (дата звернення: 30.09.2017)
342. Минц Б. И. Понятие и роль правовых средств в хозяйственных отношениях // Правоведение. 1983. № 2. С.69-74.
343. Мирошник С. В. Теория правового стимулирования: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.01 - теория и история права и государства; история правовых учений. Ростов-на-Дону. 2003. 40 с. URL: <http://www.dissercat.com/content/teoriya-pravovogo-stimulirovaniya> (дата звернення: 26.06.2017)
344. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, прийнятий Генеральною Асамблеєю від 16 грудня 1966 р. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml (дата звернення: 06.07.2017)
345. Мількова К. В. Поняття та зміст правової дійсності // Адвокат. № 5 (104), 2009. С. 13-17.
346. Мінка Т. П. Адміністративно-правові режими та їх забезпечення органами внутрішніх справ: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.07 - адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право; Дніпропетровськ. Дніпроп. ун-т внутр. справ, 2011. 615 с.

347. Мінка Т. П. Особливості класифікації адміністративно-правових режимів // Форум права. С. 453-458. URL:http://FP_index.htm_2012_3_80.pdf (дата звернення: 30.06.2017)
348. Мінка Т. Підходи до класифікації адміністративно-правових режимів // Публічне право. № 2 (2011). С. 40-47.
349. Мірошніченко М. Право: терміно-поняття, поняття, категорія // Право України, 2006. № 3. С. 29-32.
350. Міщук М. О. Підстави диференціації правового регулювання праці в умовах кодифікації трудового законодавства України // Адвокат. 2013. № 1. С. 29-32.
351. Модельний закон про соціальне партнерство, прийнятий на 27 пленарному засіданні міжпарламентської Ассамблеї держав-учасниць СНД: Постанова від 16 листопада 2006 р. № 27-14. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/997_g07 (дата звернення: 23.09.2017)
352. Молодцов М. В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М: Юрид. лит-ра., 1985. 175 с.
353. Муксинова Л. А. Проблемы регулирования рабочего времени в СССР: монография. М.: Юрид. лит., 1969. 216 с.
354. Нагорянський Є. А. Публічна політика як складова сучасної демократії: дис. ... канд. політ. наук: 23.00.02 – політичні інститути та процеси. К., 2015. 172 с.
355. Назаришин Р. Фундаментальні поняття мотиватики як науки про мотивацію праці // Україна: аспекти праці. № 3, 2013. С. 38-42.
356. Назарова Я. Б. Правове регулювання митних режимів тимчасового ввезення та тимчасового вивезення: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 – адміністративне право; фінансове право; інформаційне право. Харків, 2016. 200 с.
357. Нарыков В. В. Поощрение и наказание как парные юридические категории: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 - теория и история государства и права; история политических и правовых учений. Саратов, 2003. 222 с.
358. Нарыкова С. П. Системный подход к исследованию механизма правового регулирования: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 - теория и история права и государства; история правовых учений. М., 2006. 180 с.

359. Населення України. Трудова еміграція в Україні. К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. 233 с.
360. Настюк В. Я., Белєвцева В. В. Адміністративно-правові режими в Україні: монографія. Х.: Право, 2009. 128 с.
361. Національні тенденції та міжнародний досвід сучасного праворозуміння: монографія / Шемшученко Ю. С., Оніщенко Н. М., Зайчук О. В. та ін.; за заг. ред. Н. М. Оніщенко. К.: Юридична думка, 2013. 480 с.
362. Нашиц А. Правотворчество. Теория и законодательная техника: Пер. с румынского Фодор И. М. Под ред. Д. А. Керимова, А. В. Мицкевича. Прогрес, 1974. 256 с.
363. Недбайло П. Е. Применение советских правовых норм. М., 1960. 512 с.
364. Нерсисянц В. С. Философия права: учебн. для вузов. М.: ИНФРА М-НОРМА, 1997. 652 с.
365. Никитина Н. Р. Режим рабочего времени и его виды: правовой аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. М., 2011. 23 с. URL: [http:// law.edu.ru/book/book.asp?bookID=1424385](http://law.edu.ru/book/book.asp?bookID=1424385) (дата звернення: 28.06.2017)
366. Никитинский В. И. Эффективность норм трудового права. М.: Юрид. лит-ра., 1971. 247 с.
367. Нилов К. Н. Проблемы повышения эффективности правового режима Особой экономической зоны в Калининградской области // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2014. Вып. 9. С. 44–48.
368. Новий тлумачний словник української мови у 3-х томах. Укл. В. Яременко, О. Сліпущко. Т. 2. Ж-Обд. К.: Вид-во «Аконіт», 2005. 912 с.
369. Новикова Ю. С. Правовое состояние как категория права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 - теория и история права и государства; история правовых учений. 2005. 206 с. URL: [http://www.dissercat.com /content /pravovoe-sostoyanie-kak-kategoriya-prava](http://www.dissercat.com/content/pravovoe-sostoyanie-kak-kategoriya-prava) (дата звернення: 17.05.2016)

370. Новикова Ю. С. Правовое состояние и правовой режим: вопросы разграничения понятий // Вестник УЮрГУ. Серия «Право». 2006. № 13. С. 131-135.
371. Новіков В. В., Мицак Б. До питання захисту прав і законних інтересів громадян // Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. 2011. Вип. 6. С. 159-163. URL: http://Nzlubp_2011_6_37.pdf (дата звернення: 27.07.2017)
372. Нуртдинова А. Ф. Трудовое право: некоторые аспекты развития в современном обществе. URL:<https://www.lawmix.ru/comm/3714> (дата звернення: 01.07.2017)
373. Обласна комплексна програма соціального захисту населення на 2017-2021 роки Департаменту соціального захисту населення Сумської обласної державної адміністрації, затверджена рішенням обласної ради 7 скликання від 22.12.2016. URL: <http://sm.gov.ua/uk/2012-02-03-08-03-13.html> (дата звернення: 15.12.2018)
374. Оборотов Ю. М. Теорія держави і права (прагматичний курс): екзамен: довідник. Одеса: Юрид. літ-ра, 2005. 184 с.
375. Оборотов Ю. Н. Аксионормативные начала правопорядка // Сучасний правопорядок: національний інтегративний та міжнародний виміри: тези Міжнар. наук.-практ. конф. Одеса: Фенікс, 2008. С. 5-7.
376. Общая теория государства и права. Академический курс в 3-х томах. Изд. 2-е перераб и доп. Отв. ред. проф. М. Н. Марченко. Том 1. М.: Зерцало-М, 2001. 528 с.
377. Общая теория государства и права. Академический курс в трёх томах. Отв. ред. М. Н.Марченко, Т. 2. Изд-во «Норма». М., 2010. 816 с.
378. Овсяк Н. В. Мотивація та стимулювання праці: сутність понять та відображення їх в обліку // Інноваційна економіка. 4, 2014. С. 314-318. URL: http://inek_2014_4_55.pdf (дата звернення: 28.07.2017)
379. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. 4-е изд., доп. М.: ООО «А ТЕМП», 2006. 944 с.

380. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. М.: «ИТИ ТЕХНОЛОГИИ», 2003. 944 с. URL: <https://www.twirpx.com/file/770316/> (дата звернення: 25.06.2017)
381. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка / РАН. Ин-т рус. яз.; Российский фонд культуры. М.: Азъ, 1992. 1274 с.
382. Оніщенко Н. М. Правове регулювання та правовий вплив: поняття, взаємообумовленість та відмінність // Держава і право. Випуск 25. К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2004. С. 3-8.
383. Оніщенко Н. М. Сутність та природа правового регулювання: концептуальні положення, теоретичні висновки та практичні виміри // Бюлетень Міністерства юстиції України. 2011. № 2. С. 94–97.
384. Орбан Лебрик Л. Психологія управління: навч. посібник. Івано-Франківськ: Плай. 2001. 400 с.
385. Основи законодавства України про охорону здоров'я від 19 листопада 1992 р. №2801-ХІІ / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради (ВВР), 1993. №4. Ст. 19. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2801-12/page3> (дата звернення: 06.07.2017)
386. Осядла М. В. Аксиологічний вимір категорії «свобода в праві» // Держава і право. Юридичні і політичні науки. 2013. Вип. 61. С. 51-57.
387. Павко Я. Особливості правового статусу та правового режиму Арктики: термінологічні аспекти // Вісник Львівського університету. Серія міжнародні відносини. Вип. 39. 2016. С. 135-147. URL: <http://6372-12207-1-PB.pdf> (дата звернення: 18.06.2016)
388. Павліченко В. Оптимізація законодавчої техніки гармонізації національного нормативно-правового забезпечення праці державних службовців із міжнародним законодавством // Підприємництво, господарство і право. № 2. 2016. С. 96-100.
389. Панасюк О. Т. Аксиологические аспекты трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. К., 1993. 116 с.

390. Панасюк О., Богдан І. Зловживання суб'єктивними трудовими правами: постановка проблеми // Право України. 2010. № 3. С. 161–166.
391. Пархоменко Н. М. Джерела права: проблеми теорії та методології: монографія. К.: ТОВ Видавництво «Юридична думка», 2008. 336 с.
392. Пархоменко Н. М. Конституційна законність як мета, вимога та правовий режим: теоретичні аспекти // Альманах права. 2012. Вип. 3. С. 38-41. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/63861/07-Parkhomenko.pdf?sequence=1> (дата звернення: 30.09.2017)
393. Патей-Братасюк М. Г. Антропоцентрична теорія права: навч. посіб. К., 2010. 396 с.
394. Пацурківський Ю. Правовий режим власності: поняття та зміст // Теорія і практика інтелектуальної власності. № 6, 2013. С. 3-8.
395. Пашерстник А. Е. О сфере действия и принципах советского трудового права // Советское государство и право. 1957. № 10. С. 92-103.
396. Пашков А. С. Основные функции советского трудового права // Правоведение. 1977. № 5. С. 67-78.
397. Пашков А. С., Явич Л. С. Эффективность действия правовой системы // Советское государство и право. 1970. № 3. С. 41-44.
398. Перегудова Т. Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні // Україна: аспекти праці. № 2. 2014. С. 35-40. URL: http://all/2014/UAP%20232_2014.pdf (дата звернення: 01.07.2017)
399. Першина И. В. Частное и публичное в праве: уровни и законодательные критерии разграничения // Законотворческая техника современной России. Т. 2. С. 165-167.
400. Петоченко Т. М. Реализация функций трудового права республики Беларусь посредством государственного и договорного регулирования трудовых и связанных с ними отношений. URL: <http://www.elib.bsu.by/bitstream/014.pdf> (дата звернення: 01.07.2017)

401. Петражицкий Л. И. Введение в изучение права и нравственности. Основы эмоциональной психологии. Санкт-Петербург: типография «Ю. П. Эрлих», 1908. 241 с.
402. Петражицкий Л. И. Теория права и государства в связи с теорией нравственности: Санкт-Петербург: типография товарищества Екатеринбургское печатное дело. 1909. 322 с.
403. Петренко О. А. Види заборон у трудовому праві // Часопис Київського університету права. 2015/2. С. 212-215.
404. Петришин О. В. Право як соціальне явище: особливості юридичного підходу // Проблеми філософії права. 2006-2007. Том IV-V. С. 73-83.
405. Петришин О. Право як соціально-юридичне явище: до постановки проблеми. Вісник академії правових наук України. 2007, №4 (51). Х: Право, 2007. С. 3-18.
406. Петров Д. Е. Разграничение понятий «метод правового регулирования» и «правовой режим» при исследовании дифференциации системы права // Вестник Саратовской госуд. юрид. академии. № 4 (105). 2015. С. 147-151. URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/razgranichenie-ponyatiy-metod-pravovogo-regulirovaniya-i-pravovoy-rezhim-pri-issledovanii-differentsiatsii-sistemy-prava> (дата звернення: 28.06.2017)
407. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів: Видавн. центр Львів. нац. ун-ту імені Івана Франка, 1999. 214 с.
408. Підкопай Д. С. Внутрішній трудовий розпорядок як складно-організована система // Право та інновації. № 3 (7), 2014. С.135-140.
409. Побережна К. В. Формування конкурентоспроможності системи оплати праці на підставі реалізації концепції гідної праці на інноваційному підприємстві. НТУ «ХП». С. 228-232. URL:<http://www.kpi.kharkov.ua/archive/conferences/%D0%9E%D0%BF%D1%82%D0%B8%D0%90%D0%0%A2%D0%98.pdf> (дата звернення: 01.07.2017)
410. Погребняк С. Основні вимоги, що впливають з принципу верховенства права // Вісник Академії правових наук України. 2007. № 4. С. 41-53.

411. Погребняк С. П. Основоположні принципи права (змістовна характеристика): монографія. Х.: Право, 2008. 240 с.
412. Погребняк С. Принципи права: доктринальні питання // Право України. 2013. № 9. С. 217-228.
413. Погребняк С. П. Основоположні принципи права: автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня док. юрид наук: 12.00.01 - теорія та історія держави і права; історія політичних і правових вчень. Х., 2009. 40 с.
414. Погрібний С. О Юридичні обов'язки та їх виконання в механізмі правового регулювання договірних цивільних відносин // Актуальні проблеми держави і права. 2008. С. 202-207. URL: <http://www.apdp.in.ua/v42/36.pdf> (дата звернення: 07.07.2017)
415. Подорожна Т. С. Правовий порядок: теоретико-методологічні засади конституціоналізації: монографія. Київ: Юрінком Інтер, 2016. 536 с.
416. Положение (ЕС) N 561/2006 по гармонизации определенного социального законодательства, касающегося автоперевозок и носящего поправки в Положения Совета (ЕЭС) № 3821/85 и N 2135/98 и аннулирующего Положение (ЕЭС) N 3820/85. Страсбург, 15 марта 2006 года URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_761 (дата звернення: 20.06.2016)
417. Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств: Постанова від 13 березня 2002 р. N 94 / Кабінет Міністрів України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/294-2002-%D0%BF> (дата звернення: 20.08.2017)
418. Положення про умови оплати та стимулювання праці працівників Фонду соціального страхування України: Постанова правління Фонду соціального страхування України від 08 лютого 2017 р. № 14. URL: <http://komspip.rada.gov.ua/uploads/documents/30446.pdf> (дата звернення: 26.07.2017)
419. Полянина А. К. Мотивирование трудового поведения работников: социолого-управленческий поход: автореф. дис. ... канд. социолог. наук: 22.00.08 -

- социология управления. М., 2009. 20 с. URL: http://rgsu.net/netcat_files/794/1044/h_9372cbe2f96c51e34b7b2c29dd67d609 (дата звернення: 28.06.2017)
420. Попондопуло В. С. Система общественных отношений и их правовые формы: к вопросу о системе права // Правоведение. 2002. № 4 (243). С. 78-101.
421. Порядок компенсації роботодавцям витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Постанова від 15.04.2013 р. № 347 / Кабінет Міністрів України. [URL:http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/153-2013-%D0%BF](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/153-2013-%D0%BF) (дата звернення: 29.07.2017)
422. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992. №14. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/ru/v0014700-92> (дата звернення: 02.07.2017)
423. Правова доктрина України: у 5 т. Х.: Право, 2013. Т. 1: Загальнотеоретична та історична юриспруденція / В. Я. Тацій, О. Д. Святоцький, С. І. Максимов та ін.; за заг. ред. О. В. Петришина. 976 с.
424. Правова система України: історія, стан та перспективи: у 5 т. Х.: Право, 2008. Т. 3: Цивільно-правові науки. Приватне право / за заг. ред. Н. С. Кузнецової; редкол.: Кузнецова Н. С., Довгерт А. С., Шевченко Я. М. 640 с.
425. Правовая защита человека: теоретические проблемы: монография / А. В. Стремоухов; под ред. В. П. Сальникова. Министерство внутренних дел России. Санкт-Петербургский университет; Академия права, экономики и безопасности жизнедеятельности. СПб.: Фонд «Университет», 2003. 416 с.
426. Правовая политика. Право. Правовая система: монография / под ред. А. В. Малько. М.: Юрлитинформ, 2013. 344 с.
427. Правове регулювання трудових відносин наукових (науково-педагогічних) працівників: монографія / Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана, А. В. Скоробагатько та ін.. К.: «Юридична думка», 2005. 240 с.
428. Правовые режимы: общетеоретический и отраслевые аспекты: монография / под ред. засл. деятеля науки РФ, докт. юрид. наук, проф. А. В. Малько и докт. юрид. наук, проф. И. С. Барзиловой. М.: Юрлитинформ, 2012. 416 с.

429. Прилипко С. М. Предмет права соціального забезпечення: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Харків, 2007. 382 с.
430. Прилипко С. М. Трудове право України: Підручник 3-тє вид., перероб і доп. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. Харків: ФІНН, 2010. 752 с.
431. Приходько И. М. Ограничения в российском праве: проблемы теории и практики: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01- теория и история права и государства; история правовых учений. Саратов, 2002. 26 с.
432. Приходько И. М. Роль юридических ограничений в осуществлении правовой политики в России // Правоведение. 1997. № 4. С. 156-157.
433. Про боротьбу з тероризмом: Закон України від 20 березня 2003р. № 638-IV URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/638-15/page> (дата звернення: 04.07.2016)
434. Про вахтовий метод організації робіт на підприємствах, в установах і організаціях, що належить до сфери управління Державного агентства України з управління зоною відчуження: Положення затверджено наказом міністерства екології та природних ресурсів України від 24.07.2017 № 275 / Міністерство екології та природних ресурсів України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0994-17> (дата звернення: 23.09.2017)
435. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 № 1556-VII URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page5> (дата звернення: 21.06.2016)
436. Про відпустки: Закон України від 15.11.96 р. № 504/96 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 27.06.2017)
437. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: Постанова від 19 березня 1994р. №170 / Кабінет Міністрів України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF> (дата звернення: 02.07.2017)
438. Про впорядкування умов оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій галузі фізичної культури і спорту: наказ від 23.09.2005 № 2097 / Міністерство у справах молоді і спорту України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1236-05> (дата звернення: 30.06.2017)

439. Про встановлення режимів підвищеної готовності та надзвичайної ситуації: Розпорядження від 26 січня 2015 р. № 47 / Кабінет Міністрів України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/47-2015-%D1%80> (дата звернення: 24.06.2016)
440. Про державний бюджет України на 2017 рік: Закон України від 21.12.2016 р № 1801-VIII / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua//show/1801-19> (дата звернення: 24.01.2017)
441. Про державні нагороди України»: Закон України від 16.03.2000 р. № 1549-III / Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1549-14> (дата звернення: 26.07.2017)
442. Про дисципліну працівників залізничного транспорту: Положення від 26.01.1993 № 55, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/55-93-%D0%BF>(дата звернення: 20.06.2016)
443. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-IV / Верховна Рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 29.07.2017)
444. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII із змін. від 03.08.2017 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1700-18/page> (дата звернення: 07.07.2017)
445. Про затвердження Державної цільової соціальної програми подолання та запобігання бідності на період до 2015: Постанова від 31 серпня 2011 р. N 1057 / Кабінет Міністрів України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1057-2011-p>. (дата звернення: 01.07.2017)
446. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати: Наказ від 13 січня 2004 р. № 5 / Державний комітет статистики України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04> (дата звернення: 14.08.2017)
447. Про затвердження плану заходів на 2018 рік з реалізації Стратегії подолання бідності: Розпорядження від 14 лютого 2018 р. № 99-р / Кабінет Міністрів

України. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KR180099.html (дата звернення: 30.03.2018)

448. Про затвердження Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану: Постанова від 13.07.2011 р. № 753 / Кабінет Міністрів України. Офіційний вісник України. 2011. № 55. Ст.2192.
449. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення: Постанова від 17 липня 2003 р. № 1078 / Кабінет Міністрів України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-%D0%BF> (дата звернення: 14.08.2017)
450. Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року: Постанова від 15 жовтня 2012 р. № 1008 / Кабінет Міністрів України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-п>. (дата звернення: 01.07.2017)
451. Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: Конвенція МОП N 173 1992 року, ратифікована із заявою Законом N 2996-IV від 19.10.2005. Ст. 39 / Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_286 (дата звернення: 23.09.2017)
452. Про захист населення від інфекційних хвороб: Закон України від 06.04.2000 р. № 1645-III / Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1645-14> (дата звернення: 06.07.2017)
453. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 3 липня 1991 р. № 1282-XII / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1282-12> (дата звернення: 14.08.2017)
454. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 19.06.2017)
455. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII / Верховна Рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/848-19/page>. (дата звернення: 22.06.2016)

456. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95 / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1995. №17. Ст.121.
457. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 29.06.2017)
458. Про пенсії за особливі заслуги перед Україною: Закон України від 1 червня 2000 р. № 1767-III / Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1767>-(дата звернення: 26.07.2017)
459. Про підвищення оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України: Постанова від 06.04.2016 р. № 288 / Кабінет Міністрів України. URL: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=248955702> (дата звернення: 24.01.2017)
460. Про порядок внесення подання про відсторонення осіб від роботи або іншої діяльності: Інструкція затверджена наказом від 14 квітня 1995 року N 66 / Міністерство охорони здоров'я. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0270-95>(дата звернення: 06.07.2017)
461. Про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників: Положення затверджене постановою від 19 березня 1994 р. № 170 / Кабінет Міністрів України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/170-94> (дата звернення: 02.07.2017)
462. Про поширення норм Генеральної угоди: Лист від 4 липня 2008 р. N 435/13/84-08 / Міністерство праці та соціальної політики України. URL: https://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=628 (дата звернення: 23.09.2017)
463. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 26.05.2018 № 389-19 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/389-19> (дата звернення: 06.07.2017)

464. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного суду від 6 листопада 1992 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (дата звернення: 30.06.2017)
465. Про примусову чи обов'язкову працю: Конвенція МОП від 28 червня 1930 р. № 29 / Конвенція, міжнародний документ. № 29. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136 (дата звернення: 19.06.2017)
466. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція Міжнародної організації праці від 22.06.1982 № 158 – №158. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_005 (дата звернення: 02.07.2017)
467. Про проведення робіт тимчасового характеру з інженерно-технічного облаштування державного кордону: Розпорядження від 25.06.2014 р. № 766-р / Кабінет Міністрів України. Офіційний вісник України. 2014. № 69. 5 верес. С. 89. Ст. 1943.
468. Про професійні спілки їх права і гарантії їх діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV / Верховна Рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення: 28.07.2017)
469. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 р. № 137-V / Верховна Рада України. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T060137.html (дата звернення: 23.09.2017)
470. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій: Постанова від 03.04.1993 № 245 / Кабінет Міністрів України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/en/245-93-%D0%BF> (дата звернення: 06.07.2017)
471. Про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів: Положення від 07.06.2010 р. № 340 / Міністерство транспорту та зв'язку України // Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0811-10>. (дата звернення: 20.06.2016)

472. Про скасування примусової праці: Конвенція МОП від 25.06.1957 р. № 105 / Конвенція, міжнародний документ. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_013 (дата звернення: 19.06.2017)
473. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22.10.1993 р. № 3551-ХІІ / Верховна Рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3551-12> (дата звернення: 26.07.2017)
474. Про схвалення Концепції розвитку національної інноваційної системи: Розпорядження від 17 червня 2009 р. N 680-р / Кабінет Міністрів України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/680-2009-p>. (дата звернення: 03.07.2017)
475. Про схвалення Стратегії подолання бідності: Розпорядження від 16.03.2016 р. № 161-р / Кабінет Міністрів України. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KR160161.html (дата звернення: 18.03.2017)
476. Про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті: Конвенція МОП від 27.06.1979 р. № 153 / Конвенція, Міжнародний документ. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_025 (дата звернення: 20.06.2016)
477. Проблемы теории государства и права / под ред. М. Н. Марченко. М.: Проспект, 1999. 504 с.
478. Проблемы теории государства и права: Учебник. Под ред. С. С. Алексеева. М.: Юрид. лит., 1987. 448 с.
479. Програма соціального захисту населення міста на 2016-2020 р.р. від 28.10.15 р. Луцької міської ради. Рішення від 28.10.2015. Луцьк № 80/12. URL: www.social.lutsk.ua/Dokums/mrkompl16 (дата звернення: 15.12.2018)
480. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник. Х.: Фірма «Консум», 1998. 480 с.
481. Процевский А. И. Гуманизм норм советского трудового права. Харьков: Вища шк. Изд-во при Харьк. ун-та, 1982. 160 с.
482. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений М.: Изд-во «Юрид. лит.», 1972. 288 с.

483. Процевський В. О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудових відносин: монографія. Х., 2012. 332 с.
484. Процевський В. О. Складові суспільної організації праці, що потребують правового регулювання // Право: збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. 2011. Вип. 16. С. 12-16. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/znpkhnpu_pravo_2011_16_4.pdf (дата звернення: 29.06.2017)
485. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х: ХНАДУ, 2014. 260 с.
486. Процевський О. І. Новий зміст права на працю - основа реформування трудового законодавства // Право України. 1999. № 6. С. 101-105.
487. Процевський О. І. Про предмет трудового права // Право України. 2001. № 12. С. 81-86.
488. Процевський О. І. Розвиток доктрини трудового права. Правова доктрина України: у 5 т. Доктрина приватного права України / Н. С. Кузнецова, Є. О. Харитонов, Р. А. Майданник та ін.; за заг. ред. Н. С. Кузнецової. Х.: Право, 2013. 760 с.
489. Процевський О. І. Функції трудового права в нових умовах господарювання // Право України. 2011. № 2. С. 223-324.
490. Процевський О. І. Чи справді держава не гарантує громадянам право на працю? // Збірник наукових праць Харківського педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди «Право». 2013. Вип. 20. С.10-18.
491. Процевський О. Чи справді держава не гарантує громадянам права на працю? // Право України. 2014. № 1. С. 249-257.
492. Пугинский Б. И. Правовые средства регулирования хозяйственной деятельности // Советское государство и право. 1977. № 4. С. 115-119.
493. Пусан К. Б. Шляхи оптимізації та удосконалення адаптації трудового законодавства України у сфері праці суддів до законодавства Європейського Союзу // Форум права. 2015. № 2. С. 138-143. URL: http://FP_index.htm_2015_2_25.pdf (дата звернення: 24.06.2018)

494. Пушкіна О. В. Конституційний механізм забезпечення прав людини і громадянина в Україні: проблеми теорії і практики: автореф. дис... докт. юрид. наук: 12.00.02 – конституційне право; муніципальне право; НЮАУ ім. Ярослава Мудрого. Х., 2008. 55 с.
495. Рабинович П. М. Основы общей теории права и государства. Х.: Консум, 2005. 317 с.
496. Рабинович П. М. Социалистическое право как ценность. Львов, 1985. 167 с.
497. Рабинович П. Верховенство права як соціально-природний феномен (контури ідеалу) // Право України. № 3. 2010. С. 19-23.
498. Рабинович П. М. Виявлення соціальної сутності правових і державних явищ – головне завдання юридичної науки // Юридична наука. 1 (1) 2011. С. 7-13.
499. Рабинович П. М. Основы загалльної теорії права та держави: навч. посіб. К.: Атіка. 2001. 176 с.
500. Рабинович П. М. Права людини і громадянина: навч. посібник. К.: Атіка, 2004. 464 с.
501. Рабинович П. М. Право как явление общественного сознания. К дискуссии об объективном и субъективном в праве // Правоведение. 1972. № 2. С. 106-116.
502. Рабинович П. М. Приватне й публічне у природному праві та українському законодавстві // Юридична Україна. 2004. № 6. С.27-34.
503. Радько Т. Н. О роли запретов в правовом регулировании // Труды Высшей следственной школы МВД СССР. Волгоград, 1969. Вып. 1. С. 87–98.
504. Рассказов О. Л. Формирование новой гражданской правосубъектности государства в период реформ // Пробелы в российском законодательстве. 2008. № 1. С. 94–96.
505. Решение Европейского суда по правам человека от 9 декабря 1994 г. Дело «Греческие нефтеперерабатывающие заводы «Струн» и Стратис Андреадис (Stran Greek Refi neries and Stratis Andreadis) против Греции». URL: <http://www.echr.ru>. (дата звернення: 01.08.2017)

506. Решетилова Н. В. Ознаки правопорядку // Наука і вища освіта: тези доп. сучасн. 12 міжвуз. студ. наук. конф. (м. Запоріжжя, 20 травня 2004 р.): у 2 ч. Ч. 2. Запоріжжя: ГУ «ЗІДМУ», 2004. С. 38-41.
507. Римар Б. А. Договори про дистанційну роботу. Актуальні проблеми теорії трудового права та права соціального забезпечення: монографія / кол. авт.; за заг. ред. д.ю.н., проф. Г. І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2015. С.109-121.
508. Рішення Європейського суду з прав людини. Справа «Воротнікова проти України», заява № 1225/02, Страсбург 14 лютого 2008 року. URL: http://uazakon.com/documents/date_3s/pg_gmwaoc.htm (дата звернення: 15.08.2017)
509. Рішення Європейського суду з прав людини. Справа «Жовнер проти України», заява № 56848/00, Страсбург 29 червня 2004 року. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/980_221 (дата звернення: 15.08.2017)
510. Рішення Європейського суду з прав людини. Справа «Ліпівська проти України», заява №11944/05, Страсбург 12 травня 2011 року. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/974_648 (дата звернення: 15.08.2017)
511. Рішення Європейського суду з прав людини. Справа «Мкртчян проти України», заява №21939/05, Страсбург 20 травня 2010 року. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/974_593 (дата звернення: 15.08.2017)
512. Рішення Європейського суду з прав людини. Справа «Сокур проти України», заява № 29439/02, Страсбург 26 квітня 2005 року. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/980_351 (дата звернення: 15.08.2017)
513. Рішення Конституційного Суду України від 16 жовтня 2007 р. № 8-рп/2007 у справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 23 Закону України "Про державну службу", статті 18 Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування", статті 42 Закону України "Про дипломатичну службу" (справа про граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування). URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-07> (дата звернення: 13.08.2017)

514. Рішення Конституційного Суду України від 2 листопада 2004 року № 15-рп/2004 у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 69 Кримінального кодексу України (справа про призначення судом більш м'якого покарання). URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v015p710-04> (дата звернення: 13.08.2017)
515. Рішення Конституційного Суду України від 20 червня 2007 р. № 5-рп/2007 у справі за конституційним зверненням відкритого акціонерного товариства «Кіровоградобленерго» про офіційне тлумачення положень частини восьмої статті 5 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» (справа щодо кредиторів підприємств комунальної форми власності). URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-07> (дата звернення: 13.08.2017)
516. Рішення Конституційного Суду України від 9 липня 1998 р. № 12-РП/98 у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну "законодавство") URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98> (дата звернення: 02.07.2017)
517. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзюби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення ч. 2. ст. 233 Кодексу законів про працю України. Справа від 15 жовтня 2013 р. № 1-18/2013. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-13> (дата звернення: 14.08.2017)
518. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 93 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення абзацу другого пункту 2 про визначення стажу наукової роботи «з дати присудження наукового ступеня або присвоєння вченого звання» Постанови Кабінету Міністрів України «Про перелік посад наукових працівників державних наукових установ, організацій та посад науково-педагогічних працівників державних вищих навчальних закладів III-IV

рівнів акредитації, перебування на яких дає право на одержання пенсії та грошової допомоги при виході на пенсію відповідно до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 27 травня 1999 року (справа щодо стажу наукової роботи). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-01> (дата звернення: 14.08.2017)

519. Рішення Конституційного Суду України у справі щодо офіційного тлумачення статей 3, 23, 31, 47, 48 Закону України «Про інформацію» та статті 12 Закону України «Про прокуратуру» (справа К. Г. Устименка) від 30 жовтня 1997 року. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-97> (дата звернення: 15.08.2017)
520. Родионов О. С. Механизм установления правовых режимов Российским законодательством: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 - теория и история права и государства; история правовых учений; Саратовская государственная академия права. Саратов, 2001. 157 с.
521. Родионова Е. В. Управление развитием личностного потенциала работников на промышленных предприятиях: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством; Владимирский гос. унив. Владимир, 2000. 16 с.
522. Розанов И. С. Административно-правовые режимы по законодательству Российской Федерации // Государство и право. 1996. № 9. С. 84-88.
523. Романовская В. Б., Пужаев В. В., Суетова А. Д. Оптимизация структуры правовых режимов как способ повышения их эффективности // Вестник Тюменского государственного университета. Серия: Социально-экономические и правовые исследования. 2017. Т. 3, № 1. С. 111–122.
524. Рудакова С. Г. Гідна праця як фактор розбудови соціально орієнтованої економіки в Україні // Український соціум. 2012. № 2 (41). С. 121-134. URL: file:Usoc_2012_2_13.pdf (дата звернення: 01.07.2017)
525. Рукавишникова И. В. Метод в системе правового регулирования общественных отношений // Правоведение. 2003. № 1. С. 217-222.

526. Рукавишникова И. В. Метод финансового права / Отв. ред. Н. И.Химичева. 2-е изд, перераб. и доп. М.: Юристъ, 2006. 285 с.
527. Рушайло В. Б. Административно-правовые режимы. М.: Щит-М., 2000. 263 с.
528. Рушайло В. Б. Специальные административно-правовые режимы в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.14 – административное право; финансовое право; информационное право; Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации. М., 2004. 347 с.
529. Рушайло В. Б. Специальные административно-правовые режимы в сфере обеспечения общественной безопасности: монография. М.: Компания Спутник+, 2003. 153 с.
530. Савостин А. А. Методы административно-правового регулирования общественных отношений: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.14 – административное право; финансовое право; информационное право. М., 2005. 416 с.
531. Савостин А. А. Методы административно-правового регулирования общественных отношений: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.14 - административное право; финансовое право; информационное право. М., 2006.
URL: <http://lawtheses.com/metody-administrativno-pravovogo-regulirovaniya-obschestvennyh-otnosheniy> (дата звернення: 27.06.2017)
532. Савчин М. В. Зміст принципу верховенства права та конституційна юриспруденція // Держава і право. 2007. Вип. 38. С. 249-256.
533. Самощенко И. С. Охрана режима законности советским государством. Правоохранная деятельность Советского государства - метод обеспечения социалистической законности. М.: Госюриздат, 1960. 200 с.
534. Самощенко И. С., Никитинский В. И., Венгеров А. Б. К методике изучения эффективности правовых норм // Советское государство и право. 1971. № 3. С. 70–71.
535. Сапун В. А. Инструментальная теория права в юридической науке // Современное государство и право. Вопросы теории и истории: сб. науч. трудов. Владивосток, 1992. С. 18-20.

536. Сапун В. А. Механизм реализации советского права // Правоведение. 1988. № 1. С. 3-11.
537. Сапун В. А. Теория правовых средств и механизм реализации права: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01 - теория права и государства; история политических и правовых учений; Н. Новгород, 2002. 321 с.
538. Сапун В. А., Шундииков К. В. Инструментальная теория права и человеческая деятельность // Правоведение, 2013. № 1 (306). С.14-32.
539. Сарана С. В. Податковий режим як різновид правового режиму // Право і суспільство. № 6-2, частина 3/2015. С. 111-116. URL: <http://ej.kubagro.ru/2015/02/pdf/049.pdf> (дата звернення: 17.06.2016)
540. Свечкарева Я. В. Работа по вызову: опыт зарубежных стран // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. № 2, 2014. URL: <http://jurnal.org/articles/2014/uri21.html> (дата звернення: 28.06.2017)
541. Седов Е. А. Информационно-энтропийные свойства социальных систем // Общественные науки и современность. 1993, № 5. С. 92-101. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/printsiyu-sinergeki-v-issledovanii-sotsiokulturnoy-integratsii-lichnosti-v-sotsium> (дата звернення: 06.07.2017)
542. Семдесят лет советского государства и права / Под ред. А. И. Королева, Ю. К. Толстого, Л. С. Явича. Л., 1987. 752 с.
543. Семенюта Н. Н. Запреты и ограничения в правовом регулировании трудовых отношений в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения. Омск. 2000. 208 с.
544. Семчик В. І. Правовий режим земель сільськогосподарського призначення. Земельне право: академ. курс; за ред. В. І. Семчика, П. Ф. Кулинича. К.: Вид. дім «Ін Юре», 2001. С. 260–292.
545. Серода 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.

546. Синчук С. М. Правові ознаки соціальних пілг у праві соціального забезпечення // Держава і право. Випуск 56. С. 301-306. URL: <http://dspace.nbuu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/64453/57-Sinchuk.pdf?sequence=1> (дата звернення: 27.07.2017)
547. Синюков В. Н. Исполнение законов («круглый стол») // Советское государство и право. 1991. № 7. С. 78-83.
548. Синюков В. Н. О правовом развитии России в XXI столетии // Государство и право на рубеже веков: Проблемы теории и истории: материалы Всерос. конф. / ИГП РАН. М., 2001. С. 135-142.
549. Ситников А. П. Вопросы соотношения категорий «правовой режим», «правовое состояние», «правовой порядок» // Вестник Челябинского государственного университета. 2009. № 31 (169). Право. Вып. 21. С. 9-11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/voprosy-sootnosheniya-kategoriy-pravovoy-rezhim-pravovoe-sostoyanie-pravovoy-poryadok> (дата звернення: 17.05.2016)
550. Сілаєва Т. О. Філософія: курс лекцій. Тернопіль: СМП «Астон». 2000. 160 с.
551. Скакун О. Ф. Теория государства и права: учебник. Харьков: Консум, 2000. 704 с.
552. Скакун О. Ф. Теорія держави і права (енциклопедичний курс): підруч. Х.: Еспада, 2006. 848 с.
553. Скакун О. Ф. Теорія держави і права. Харків: «Консум», 2006. 656 с.
554. Скакун О. Ф. Теорія держави і права: підручник. Х.: Консум, 2001. 656 с.
555. Скобелкин В. Н. Нормы публично-правового характера в действующем трудовом законодательстве // Публичное и частное право: проблемы развития и взаимодействия, законодательного выражения и юридической практики: материалы научно-практич. конф. Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 1999. С. 223-226.
556. Слесарев В. Л. Режимы виндикации и юридическое равенство сторон гражданско-правовых отношений // Правоведение. 1989. № 5. С. 89-92.

557. Слинько Д. В. Співвідношення понять режим провадження та процедура в юридичному процесі // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. № 1028. Серія «Право». Випуск № 12, 2012 рік. С. 16-19.
558. Словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1970-1980. Т. 3. 744 с.
559. Словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1970–1980. Т. 4. 840 с. URL: http://ukrlit.org/slovnyk/slovnyk_ukrainskoi_movy_v_11_tomakh/%D0%BF%D0%BE~ (дата звернення: 17.06.2016)
560. Словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1970–1980. Т. 5. 840 с. URL: http://ukrlit.org/slovnyk/slovnyk_ukrainskoi_movy_v_11_tomakh/%D0%BF%D0%BE~ (дата звернення: 17.06.2016)
561. Словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1970-1980. Т. 7. 723 с. URL: http://ukrlit.org/slovnyk/slovnyk_ukrainskoi_movy_v_11_tomakh/%D0%BF%D0%BE~ (дата звернення: 17.06.2016)
562. Словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1970-1980. Т. 8. 927 с. URL: http://ukrlit.org/slovnyk/slovnyk_ukrainskoi_movy_v_11_tomakh/%D0%BF%D0%BE~ (дата звернення: 17.06.2016)
563. Слюсар А. М. Суб'єкти трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Х., 2011. 407 с.
564. Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права. М.: Юрид.лит., 1977. 216 с.
565. Смирнова К. В. Правовий порядок конкуренції у європейському Союзі (новітні тенденції розвитку): дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.11 - міжнародне право. К., 2015. 500 с.
566. Советский энциклопедический словарь / под ред. Прохорова А. М. М.: Советская энциклопедия, 1990. 1631с.

567. Советское трудовое право. Учебник / Н. Г. Александров. М.: Госюриздат, 1950. 359 с.
568. Советское трудовое право: Учебник / В. С. Андреев, С. А. Голощапов, А. И. Шебанова и др.; под ред. В. С. Андреева, В. Н. Толкуновой. 4-е изд., исправ. и доп. М.: Высш. шк., 1987. 511 с.
569. Советское трудовое право: учебник / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. М.: Юрид. лит., 1988. 608 с.
570. Советское трудовое право: учебник для студентов юрид. вузов и факультетов / В. С. Андреев, М. В. Баглай, С. А. Голощапов и др. М.: Высшая школа, 1971. 398 с.
571. Современный словарь иностранных слов. «Дуэт», «Комета», С.-Петербург, 1994. 752 с.
572. Соколова І. О. Правовий режим: поняття, особливості, різновиди: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12. 00. 01 - теорія та історія держави і права; історія політичних та правових вчень; Нац. ун-т «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого». Харків, 2011. 21 с.
573. Соколова І. О. Правовий режим: поняття, особливості, різновиди: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 – теорія та історія держави і права; історія політичних та правових вчень; Нац. ун-т «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого». Харків, 2011. 180 с.
574. Соколова І. Особливості приватноправового режиму правового регулювання суспільних відносин. 2016. С.19-29. URL: <http://oaji.net/articles/2017/3229-1484729416.pdf> (дата звернення: 30.06.2017)
575. Соловьев А. М. Правовой режим доли в праве общей собственности на общее имущество в многоквартирном доме / Актуальные проблемы современного российского права: материалы IV Междунар. науч.-практ. конф. Невинномысск: НГГТИ, 2012. С. 34-39.
576. Соловьев В. С. Оправдание добра. Нравственная философия. М.: Республика, 1996. 479 с. URL: <https://predanie.ru/solovev-vladimir-sergeevich/book/71554-opravdanie-dobra/> (дата звернення: 29.06.2017)

577. Сорокин В. Д. Метод правового регулирования. Теоретические проблемы. М., 1976. 143 с.
578. Сорокин В. Д. Правовое регулирование: предмет, метод, процесс. СПб: Юрид. центр Пресс, 2003. 661 с.
579. Старицька О. О. Соціальна сутність права та держави // Філософські та методологічні проблеми права. 2016. № 2 (12). С. 78-88. URL: <https://www.naiu.kiev.ua/philosophy/assets/files/ua/2-2016/6.pdf> (дата звернення: 27.07.2017)
580. Старчук О. В. Заборона дитячої праці за трудовим законодавством України // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. Вип. 11. 2008. С. 345–350.
581. Стасів О. В. Соціальна сутність сучасного трудового права та її конституційні витoki // Університетські наукові записки. 2009. № 1 (29). С. 176-179.
582. Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки: Указ від 1 лютого 2012 року № 45/2012 / Президент України URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/45/2012?test=4/UMfPEGznhhjao.ZigSaBOQHI4YEs80msh8Ie6> (дата звернення: 22.04.2017)
583. Строгович М. С. Основные вопросы советской социалистической законности. М.: Наука, 1966. 252 с.
584. Строгович М. С. Социалистическая законность, правопорядок и применение советского права: Для университетов марксизма-ленинизма. М.: Мысль, 1966. 63 с.
585. Султыгов М. М. Конституционно-правовой режим ограничений государственной власти: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.01 - теория и история права и государства; история правовых учений; 12.00.02 – конституционное право; муниципальное право; Ун-т МВД России. СПб., 2005. 389 с.
586. Сыроватская Л. А. Трудовые отношения и трудовое право // Государство и право. 1996. № 7. С. 76-77.
587. Теоретические проблемы системы советского законодательства / Поленина С. В.; Отв. ред. Р. О. Халфина. М.: Наука, 1979. 205 с.
588. Теория государства и права / под ред. В. А. Денисова. М.: МГУ, 1967. 415 с.

589. Теория государства и права учебник / Под ред. М. Н. Марченко. М.: изд-во «Зерцало», 2004. 376 с.
590. Теория государства и права. Курс лекций / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. М.: Юристъ, 1997. 672 с.
591. Теория государства и права. Курс лекций / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. М.: Юристъ, 2001. 776 с.
592. Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юристъ, 2000. 776 с.
593. Теория государства и права: учебник / отв. ред. В. В. Кожевников. Омск: изд-во Омского ун-та. 2015. 501 с.
594. Теория государства и права: Учебник для вузов / отв. ред. д.ю.н., проф. В. Д. Перевалов. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2007. 496 с.
595. Теория государства и права: Учебник для вузов / В. В. Лазарев, С. В. Липень. 3-е изд., испр. и доп. Москва: Спарк, 2004. 528 с.
596. Теория юридического процесса / под ред. В. М. Горшенева. Х.: Вища шк., 1985. 192 с.
597. Теорія держави і права / Колодій А. М., Копейчиков В. В., Лисенков С. Л., Пастухов В. П., Сумін В. О., Тихомиров О. Д. К.: Юрінформ, 1995. 190 с.
598. Теорія держави і права: підручник / А. С. Васильєв, І. В. Борщевський, В. В. Іванов, І. С. Канзафарова і ін. Харків: Одиссей 2007. 448 с.
599. Терещенко Л. К. Правовой режим информации: дис.. ... докт. юрид. наук: спец.12.00.14 - административное право, финансовое право, информационное право». М., 2011. 415 с.
600. Територіальна угода між Запорізькою обласною державною адміністрацією та Запорізькою обласною радою, Запорізькою обласною федерацією роботодавців та Запорізькою обласною радою профспілок на 2014-2016 роки. URL: http://www.zoda.gov.ua/files/WP_Article_File/original/000038/38410.pdf (дата звернення: 25.09.2017)
601. Територіальна угода між Київською обласною державною адміністрацією, Спільним представницьким органом об'єднань організацій роботодавців,

Київської області та Київською обласною радою профспілок на 2016-2020 роки.
URL: <https://www.google.com.ua/search?q=угоди+територіальних+рівнів&ei> (дата звернення: 25.09.2017)

602. Територіальна угода між Львівською обласною державною адміністрацією, Львівським обласним об'єднанням організацій роботодавців та профспілковими об'єднаннями Львівської області на 2015-2017 рр. URL: <https://www.google.com.ua/search?q=угоди+територіальних+рівнів&ei> (дата звернення: 25.09.2017)
603. Тимошенко В. Свобода і необхідність в історії політико-правової думки // Право України. 2006. № 10. С. 24–28.
604. Типикина Е. В. Заслуга как основание для правового поощрения. М.: Юрлитинформ. 2010. 160 с.
605. Титова Н. І. Особливості правового режиму земель сільськогосподарського призначення. Землі сільськогосподарського призначення: права громадян України: наук.-навч. посіб. Львів: ПАІС, 2005. С. 65–75.
606. Тихомиров Ю. А. Правовое регулирование: теория и практика. М.: Формула права, 2008. 400 с.
607. Тихомиров Ю. А. Публичное право: падение и взлеты // Государство и право. 1996. №1. С. 3-11.
608. Тихомиров Ю. А. Публичное право: учеб. М.: БЕК, 1995. 496 с.
609. Тихомиров Ю. А. Теория компетенции. М., 2001. 355 с.
610. Тихонович Л. А. Зловживання правом у сфері трудових відносин як моральна проблема // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «ПРАВО». Випуск 18, 2012 р. С. 19-27.
611. Тімуш І. С. Інтегральний погляд на право: монографія. К.: Атіка, 2009. 284 с.
612. Тітко І. А. Нормативне забезпечення та практика реалізації приватного інтересу в кримінальному процесі України: монографія. Х.: Право, 2015. 448 с.
613. Толковый словарь русского языка / под ред. Д. Н. Ушакова. М, 1935. Т. 1. 844 с.
614. Толковый словарь живаго великорускаго языка Владимира Даля: Томъ второй. И-О Тип. М. О. Вольфа: СПб.-М. 1881. 814 с.

615. Томаш Л. В. Правовий режим: поняття та ознаки // Науковий вісник Чернівецького університету. Правознавство. Чернівці, 2005. Вип. 282. С. 20-26.
616. Топчєєва Ю. В. Мотивація працівників як засіб забезпечення та зміцнення трудової дисципліни // Форум права. 2012. № 4. С. 908-912. URL: http://file:///C:/Users/User/Downloads/FP_index.htm_2012_4_151.pdf (дата звернення: 28.07.2017)
617. Трудове право України: навч. посіб для студ. юрид. спеціальностей вищих навч.закл. / П. Д. Пилипенко, З. Я. Козак, С. М. Синчук та ін. К.: Істина, 2007. 208 с.
618. Трудове право України: підручник / За загальною ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге перероб і доп. КМП «Леся», 2016. 448 с.
619. Трудове право України: підручник для студ. вищ. навч. закл. / В. С. Венедиктов, В. І. Щербина. К.: Істина, 2008. 384 с.
620. Трудове право України: підручник для студ. юрид. спеціальностей вищих навч. закл. / Н. М. Хуторян, А. Ю. Бабаскіна, Ю. В. Баранюк та ін. К.: А.С.К., 2004. 608 с.
621. Трудове право: підручник / О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.
622. Трудове право: підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. Х.: Право, 2012. 496 с. URL: http://pidruchniki.ws/1118052643330/pravo/pidzakonni_akti_dzherela_trudovogo_prava (дата звернення: 27.06.2017)
623. Трудове право: підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко та інш; за ред. В. В. Жернакова. Х.: Право, 2013. 496 с.
624. Трудовое право России / отв. ред. Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. М.: Юристъ, 1998. 480 с.
625. Трудовое право России: учебник / Под ред. Р. З. Лившица и Ю. П. Орловского. М.: Издат. группа НОРМА-ИНФРА-М, 1999. 480 с.

626. Трудовое право России: учебное пособие / Бердычевский В. С., Акопов Д. В., Сулейманова Г. В. Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. 512 с.
627. Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред. Болдырев В. А., Сысоев В. А. М.: Норма, 2006. 832 с.
628. Уварова О. О. Принципи права у правозастосуванні: загальнотеоретична характеристика: монографія. Харків: «Друк. МАДРИД», 2012. 196 с.
629. Утяшов Э. К Правовые режимы: понятие, признаки, структура, методы правового регулирования // Право и политика 2 (170). 2014. С. 252-259. URL: http://www.nbpublish.com/library_get_pdf.php?id=27309 (дата звернення: 26.06.2017)
630. Фальковський А. О. Категорії аксіологічного підходу в сучасному правовому дискурсі // Актуальні проблеми політики: зб. наук. пр. / редкол.: С. В. Ківалов (голов. ред.), Л. І. Кормич (заст. голов. ред.), Ю. П. Аленін та ін.; МОН молодьспорт України, НУ ОЮА. Одеса: Фенікс, 2012. Вип. 45. С. 52-59.
631. Федорук Н. С. Адміністративне право України (загальна частина): навч. посібник. Чернівці: Чернів. нац. ун-т, 2011. 296 с.
632. Халфина Р. О. Общее учение о правоотношении. М.: Юрид. лит., 1974. 352с.
633. Халфина Р. О. Право как средство социального управления / Отв. ред. М.И. Пискотин; АН СССР. Институт государства и права. М.: Наука, 1988. 254 с.
634. Хеффе О. Политика. Право. Справедливость. Основоположения критической философии права и государства. М.: Гнозис, 1994. 319 с.
635. Хижняк Д. С. Современная методология юриспруденции // Библиотека криминалиста. Научный журнал. № 3 (4). 2012. С. 373-382. URL: <http://lawlibrary.ru/author.php?author=%D5%E8%E6%ED%FF%EA+%C4.%D1>. (дата звернення: 05.06.2016)
636. Хома Н. Соціальна держава третього тисячоліття: модернізована модель // Наукові записки Інституту політичних та етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України. Вип. 3 (71). С. 205-215. URL: http://www.ipiend.gov.ua/uploads/nz/nz_71/homa_sotsialna.pdf (дата звернення: 28.09.2017)

637. Хохлов Е. Б. Правовое регулирование труда в современных условиях: проблемы теории и практики: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения СПб., 1992. 30 с.
638. Хохлова Е. М. Субъективное право и юридическая обязанность в механизме правового регулирования: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 - теория и история государства и права; история политических и правовых учений. Саратов, 2008. 26 с.
639. Хохуляк В. В. Правовое регулирование земельного налога в Украине. Черновцы: Рута, 2004. 280 с.
640. Хропанюк В. М. Теория государства и права: Учебн. пособие для высших учебных заведений / под ред. В. Г. Стрекозова. М, 1999. 378 с.
641. Хуторян Н. М. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: монографія. Відп. ред. Н. М. Хуторян. К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2008. 304 с.
642. Цель в праве / Иеринг Р.; Под ред.: В. Лицкой (Пер.); Пер.: Н. Дерюжинский, Н. Муравьев. С.-Пб.: Н. Муравьев, 1881. 425 с.
643. Чанишева Г. І. Колективні угоди як джерела трудового права // Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. пр. / редкол.: С. В. Ківалов (голов. ред.), Ю. М. Оборотов (заст. голов. ред.), Л. Р. Біла (відп. секр.) та ін.; ОНЮА. Одеса: Юрид. л-ра, 2005. Вип. 25. С. 326-329.
644. Чанишева Г. І. Основні принципи правового регулювання трудових відносин за проектом Трудового Кодексу України // Університетські наукові записки, 2016. № 59. С. 8-17.
645. Чанишева Г. І. Реалізація прав людини у сфері праці та соціального забезпечення: проблеми теорії та практики // Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія. 2010. Т. 9. С. 136-147.
646. Червонюк В. И. Теория государства и права: учебник для вузов. Москва: ИНФРА-М, 2007. 704 с.
647. Черданцев А. Ф. Логико-языковые феномены в юриспруденции: Монография. М.: Норма: ИНФРА-М, 2012. 320 с.

648. Чернобай А. М. Правові засоби захисту персональних даних працівника: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2006. 200 с.
649. Черняева Д. В. Трудовые отношения в странах англосаксонского права: монография. М.: Волтерс Клувер, 2010. 208 с.
650. Честнов И. Л. Посткласическая теория права: монография. СПб.: «Алеф – Пресс», 2012. 650 с.
651. Чиркин В. Е. Конституционное право развивающихся стран: общество, власть, личность. М., 1990. 295 с.
652. Чиркин В. Е. Революционно-демократическое государство современности. М., 1984. 296 с.
653. Чхиквадзе В. М. Социалистический гуманизм и права человека. М.: Наука, 1978. 303 с.
654. Шабанов Р. І. Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право, право соціального забезпечення. К., 2015. 418 с.
655. Шабанов Р. І. Концепція гідної праці як стрижень активної державної політики у сфері зайнятості населення // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. Випуск 24. Том 2, 2014. С. 201-205.
656. Шабанова М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. Ярославль, 2008. 28 с.
657. Шамсумова Э. Ф. История развития категории «режим» в юриспруденции // Правовые исследования: Актуальные проблемы истории, политики и права: сб. науч. ст. Екатеринбург: Изд-во УрЮИ МВД России, 2003. Вып. 14, ч. 3. С. 31-35.
658. Шамсумова Э. Ф. Категория «правовой режим» в юриспруденции: монография. Екатеринбург: Изд-во Уральского юридического института МВД России, 2003. 164 с.
659. Шамсумова Э. Ф. Правовые режимы (теоретический аспект): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 - теория и история права и государства; история правовых

учений; Уральский юридический институт МВД России. Екатеринбург, 2001. 210 с.

660. Шарабурина О. О. Поняття адміністративно-правового режиму інформації з обмеженим доступом (основні підходи) // Часопис Київського університету права. 2011. № 2. С. 120–123.
661. Шаргородский М. Д., Иоффе О. С. О системе советского права // Советское государство и право. 1957. № 6. С. 101-110.
662. Шаульська Л. В. Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу // Вісник Приазовського державного технічного університету. Сер.: Економічні науки: Зб. наук. праць. Маріуполь: ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет», 2014. № 28. С. 278-284.
663. Шебанов А. Ф. Система советского социалистического права. М., 1961. 43 с.
664. Шебанов А. Ф. Система социалистического права // Теория государства и права. 2-е изд., доп. и перераб. / отв. ред. Н. Г. Александров. М., 1974. 664 с.
665. Шевердіна О. В. Правовий режим іноземного інвестування: до визначення поняття // Часопис Київського університету права. 2012. № 3. С. 260-263.
666. Шейна А. М. Аксіологічні засади принципу демократизму у праві // Наше право. № 5, 2015. С. 10-17.
667. Шелест Е. С. Дистанционная занятость молодежи // Донбас-2020: перспективы развития очима молодых ученых: материалы V наук.-практ. конф. (м. Донецьк, 25–27 трав. 2010 р.). Донецьк: ДонНТУ МОН, 2010. С. 819–823.
668. Шминке А. Д. Правовая политика государства в сфере обеспечения гармоничного развития системы права и системы законодательства в России // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2013. № 3 (92). С. 23–27.
669. Шпилевой П. А. Сущность и назначение принципов права в современной правовой системе // Пробелы в российском законодательстве. 2010. № 2. С. 81-84.
670. Шундигов К. В. Инструментальная роль права - перспективное направление научного исследования // Правоведение. 2002. № 2. С. 16-23.

671. Шундигов К. В. Механизм правового регулирования: учебное пособие. Под ред. А. В. Малько. Саратов: СГАП, 2001. 104 с.
672. Шундигов К. В. Правовые механизмы: основы теории государства и права // Государство и право. 2006, № 12. С. 12-21. URL: http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/Zurnal_2013/Gos_pravo_2006_12.pdf (дата звернення: 27.06.2017)
673. Шундигов К. В. Цели и средства в праве (общетеоретический аспект): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 - теория права и государства; история политических и правовых учений. Саратов, 1999. 24 с.
674. Шундигов К. В. Цели и средства в праве: Общетеоретический аспект: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 - теория и история государства и права; история политических и правовых учений Саратов, 1999. 182 с.
675. Шундигов К. В. Юридические средства реализации правовой политики // Правоведение. 1997. № 4. С. 149–150.
676. Щербина В. І. Місце охоронної функції серед функцій трудового права в умовах ринкових відносин // Право і безпека. 2004. № 4. С. 173-178.
677. Экономическая политика КПСС, труд и право: Вопросы трудового права в свете решений XXIV съезда КПСС / Под ред. засл. деят. науки РСФСР, д-р юрид. наук, проф. Н. Г. Александрова. Москва: Изд-во Моск. ун-та, 1973. 157 с.
678. Эффективность правовых норм / Кудрявцев В. Н., Никитинский В. И., Самощенко И. С., Глазырин В. В. М.: Юрид.лит-ра, 1980. 280 с.
679. Юридические нормы и человеческие поступки // Актуальные вопросы советского гражданского права: Сб. статей. Моск. ин-т нар. хоз-ва им. Г. В. Плеханова. Под ред. С. Н. Братуся, О. С. Иоффе, Я. А. Куника. Вып. 36. М.: Юрид. лит., 1964. С. 10-51.
680. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. К.: "Укр. енцикл.", 2003. Т. 5: П-С. 736 с.
681. Юрчак І. Р. Обов'язки особи: теоретико-правовий вимір: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 - теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень. Львів. 2016. 185 с.

682. Ющик О. І. Правова реформа: загальне поняття, проблеми здійснення в Україні. Київ: Консум, 2005. 190 с.
683. Явич Л. С. Об исследованиях механизма действия права // Советское государство и право. 1973. № 8. С. 26-32.
684. Явич Л. С. Общая теория права / Под общ. ред. А. И. Королева. Л.: Изд-во ЛГУ, 1976. 429 с.
685. Явич Л. С. Право и общественные отношения (Методологический аспект проблемы) // Проблемы теории социалистического государства и права. М.: Изд-во ИГиП АН СССР, 1977. С. 114-115.
686. Явич Л. С. Право развитого социалистического общества (сущность и принципы) М.: Юрид. лит., 1978. 224 с.
687. Явич Л. С. Сущность права. Социально-философское понимание генезиса, развития и функционирования юридической формы общественных отношений. Л.: Изд-во Ленинград. ун-та, 1985. 207 с.
688. Яковлев В. Ф. Гражданско-правовой метод регулирования общественных отношений. Свердловск, 1972. 212 с.
689. Яковлев В. Ф. Объективное и субъективное в методе правового регулирования // Правоведение. 1970. № 6. С. 55-60.
690. Яковлев О. А. Правовой режим: підходи до визначення поняття // Право та інновації. № 2 (10) 2015. С. 80-85.
691. Ярошенко О. М. До питання процесуальних норм у трудовому праві України // Проблеми законності: республіканський міжвідомчий науковий збірник. Харків, 2008. Вип. 95. С. 39-42. URL: <http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/10619/1/Yaroshenko.pdf> (дата звернення: 06.07.2017)
692. Ярошенко О. М. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: недоліки та шляхи їх усунення // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. і наук. повідомлень міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовтня 2012 р.) Харків: Право, 2012. С. 62-69.

693. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Харків: СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. 456 с.
694. Baganha M., Marques J.-C., Gois P. The Unforeseen Wave: Migration from Eastern Europe to Portugal // New Waves: Migration from Eastern to Southern Europe. Lisbon: Luso-American Foundation, 2000. P. 26. 118 p. URL: <http://www.flad.pt/wp-content/uploads/2014/05/livro29.pdf> (дата звернення: 23.08.2017)
695. European Union Labour force survey-Annual results 2016. URL: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_\(LFS\)_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics) (дата звернення: 21.06.2016)
696. Hersberg F. One More Time: How do you Motivate Employers? F. Hersberg. Howard, Business Review, 1968. 265 p.
697. Salt J. Toward a Migration Management Strategy // Proceedings of the Seminar on Managing Migration in the Wider Europe/ Council of Europe. Strasbourg, 1999. P. 5-27. 50 p. URL: <https://www.coe.int/t/dg3/migration/archives/Documentation/Migration%20management> (дата звернення: 23.08.2017)
698. Stammer R. Wirtschaft und Recht nach der materialistischen Geschichtsauffassung: eine sozialphilosophische Untersuchung / von Rudolf Stammer. Leipzig: Veit, 1896. VIII, 668 S.
699. World English Dictionary. Entarta. 2006. URL: <https://searchworks.stanford.edu/view/6009839> (дата звернення: 22.06.2016)

Додаток А



ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Комітет з питань правової політики та правосуддя

01008, м. Київ-8, вул. М. Грушевського, 5, тел.: 255-35-84

№ 04-29/15-1841

„14” вересня 2018 р.

АКТ

впровадження результатів дисертаційного дослідження

Вакарюк Л.В. у законотворчу діяльність

Комісія у складі: Голови Комітету Верховної Ради України з питань правової політики та правосуддя Князевича Р.П., заступника керівника секретаріату Комітету Колісника І.В., головного консультанта секретаріату Комітету Кошмана А.В. склала цей акт з приводу того, що комісією розглянуто результати дисертаційного дослідження здобувача кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля Вакарюк Людмили Василівни на тему «Система правових режимів у трудовому праві України».

Представлене на розгляд комісії дисертаційне дослідження містить необхідний теоретичний та методологічний рівень, а також практичну та наукову цінність.

Комісія вважає, що результати дисертаційного дослідження, викладені в науково-обґрунтованих пропозиціях, можуть бути використані Комітетом під час законопроектної роботи.

Голова Комітету

Р.П. КНЯЗЕВИЧ

Заступник керівника секретаріату Комітету

І.В. КОЛІСНИК

Головний консультант секретаріату Комітету

А.В. КОШМАН



Князевич Р.П.
Колісник І.В. Кошман А.В.
підтверджую:
Керівник Управління кадрів
Апарату Верховної Ради України

17 09 18

Додаток В

Список публікацій здобувача за темою дисертації, в яких опубліковані основні наукові результати:

Індивідуальні монографії:

1. Вакарюк Л. В. Правові режими в трудовому праві України: монографія. Чернівці: Видавничий дім «РОДОВІД», 2018. 415 с.

Статті у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав:

2. Вакарюк Л. В. Основні підходи до розуміння поняття «правовий режим» // Підприємництво, господарство і право. № 12, 2016 (250). С. 196-201.

3. Вакарюк Л. В. Норма права та правовий режим: співвідношення понять // Підприємництво, господарство і право. № 1, 2017 (251). С. 171-176.

4. Вакарюк Л. В. Щодо режиму робочого часу на підприємствах, установах, організаціях // Підприємництво, господарство і право. № 10, 2017 (260). С. 91-94.

5. Вакарюк Л. В. До питання інтерпретації категорії «правовий режим» в юридичній науці // Часопис Київського університету права. № 4-2017. С. 20-24.

6. Вакарюк Л. В. Структура (елементний склад) правового режиму в трудовому праві України // Науковий вісник публічного та приватного права: Збірник наукових праць. Випуск 6. Том 3. К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2017. С. 32-36.

7. Вакарюк Л. В. Правові засоби як складова правового режиму з позицій інструментальної теорії права // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». № 48, 2018. С. 15-18.

8. Вакарюк Л. В. Поняття та сутність правового режиму // Публічне право. № 1 (29), 2018. С. 223-229.

9. Вакарюк Л. В. Розмежування поняття «правовий режим трудового права» та окремих суміжних понять // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки. №1, 2018. С. 104-107.

10. Вакарюк Л. В. Розмежування понять «правовий режим», «правовий статус» і «правове становище» з позицій трудового права // Держава і регіони. Серія: Право. №1 (59), 2018. С. 61-64.

11. Вакарюк Л. В. Обґрунтування необхідності введення поняття «правовий режим» в науку трудового права України // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». № 49, 2018. С. 204-207.

12. Вакарюк Л. В. Види правових режимів у трудовому праві України // Право і суспільство. № 2, 2018. С. 106-110.

13. Вакарюк Л. В. Метод і режим у трудовому праві: взаємообумовленість правових категорій // Актуальні проблеми держави і права. № 80, 2018. С. 21-26.

14. Вакарюк Л. В. До питання структури правового режиму в трудовому праві // Часопис Київського університету права. № 1-2018. С. 129-132.

15. Вакарюк Л. В. Чинники, що забезпечують правовий режим в трудовому праві України // Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: «Юридичні науки». Том 29 (68) № 2, 2018. С. 48-52.

16. Вакарюк Л. В. Державна політика як чинник забезпечення правового режиму в трудовому праві України // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Юриспруденція. № 31, 2018. С. 106-109.

17. Вакарюк Л. В. Мета правового режиму трудового права України // Науковий вісник публічного та приватного права: Збірник наукових праць. Випуск 1. Том 1. К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2018. С. 122-126.

18. Вакарюк Л. В. Проблема визначення предмету правового режиму трудового права України // Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. №2/2018. С. 30-33.

19. Вакарюк Л. В. Проблеми матеріального правового режиму в трудовому праві України // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки. № 2, 2018. С. 106-109.

20. Вакарюк Л. В. Процесуальний правовий режим в трудовому праві України // Підприємництво, господарство і право. № 5, 2018. С. 77-81.
21. Вакарюк Л. В. До питання забезпечення правового режиму в трудовому праві України // Порівняльно-аналітичне право. № 1, 2018. С. 152-155.
22. Вакарюк Л. В. Ознаки правового режиму у теорії права // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». № 50, 2018. – С. 11-14.
23. Вакарюк Л. В. Основні функції трудо-правового режиму // Публічне право. № 2, 2018. С. 41-47.
24. Вакарюк Л. В. Фактори, що зумовлюють соціальну сутність правового режиму в трудовому праві України // Підприємництво, господарство і право. № 6, 2018. С. 116-121.
25. Вакарюк Л. В. Общетеоретический анализ «правового режима» и «правовой политики» с учётом характера взаимодействия данных категорий // *Leges si Viata. Mai*, 2017. С. 22-26.
26. Вакарюк Л. В. Від правової політики до правового режиму // *Visegrad journal on human rights*. №2/1, 2017. С. 53-57.
27. Вакарюк Л. В. Правовий режим і правовий порядок: функціональний аспект взаємодії категорій правової науки // *Visegrad journal on human rights*. № 4 (volume 1), 2017. С. 35-49.
28. Вакарюк Л. В. Поняття та особливості трудових прав // *Visegrad journal on human rights*. № 6, 2017. С. 35-38.
29. Вакарюк Л. В. «Соціальний режим», «правовий режим», «юридичний режим»: взаємообумовленість правових категорій // *Visegrad journal on human rights*. № 5, 2017. С. 42-46 .
30. Вакарюк Л. В. Принципи правового режиму в трудовому праві України // *Jurnalul juridic national: teorie și practică*, № 2(30), 2018. С. 119-122.

Публікації, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

31. Вакарюк Л. В. Інтерпретація категорії «правовий режим» у сучасній юриспруденції // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції

«Теоретичний аналіз і наукові дослідження юриспруденції у світовій науці» (м.Київ, 16-17 грудня 2016 р.). К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2016. С. 7-10.

32. Вакарюк Л. В. Теоретичний аспект діалектичного поєднання правового режиму та правової політики // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Традиції та новації юридичної науки: минуле, сучасність, майбутнє» від 19 травня 2017 року, м. Одеса. Том 1. 2017. С. 65-67.

33. Вакарюк Л. В. Правовий режим як відлуння правової політики держави // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Реформування законодавства України та розвиток суспільних відносин: питання взаємодії» від 21-22 квітня 2017 р., м. Ужгород. С. 11-14.

34. Вакарюк Л. В. Категорія «режим» в контексті правової теорії: трансформація наукових поглядів // International Scientific Conference «Innovative research of legal regulation of public administration»: Conference Proceedings, June 16-17, 2017. Lublin. P. 7-9.

35. Вакарюк Л. В. Режим неповного робочого часу в світлі реформування трудового законодавства // Матеріали Всеукраїнської конференції «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів»: тези доповідей учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, відп. ред. к.ю.н. І. С. Сахарук. Київ: Прінт-Сервіс, 2017. С. 58-60.

36. Вакарюк Л. В. Щодо доцільності застосування деяких видів режиму робочого часу // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми соціального права в умовах євроінтеграції», присвяченої 90-річчю професора І. М. Сироти (м. Одеса, 31 жовтня 2017 р.) Одеса: Фенікс, 2017. С. 26-29.

37. Вакарюк Л. В. Правова політика: основні підходи до розуміння поняття // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Концепція розвитку правової держави в Україні», м. Київ, 13-14 жовтня 2017 р. Київ: Таврійський національний університет ім. В. І. Вернадського, 2017. С. 9-11.

38. Вакарюк Л. В. Правовий режим як компонента правового регулювання трудових відносин // Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції «Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення», присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харківський національний університет внутрішніх справ, 2017. С. 54-57.

39. Вакарюк Л. В. До питання взаємодії категорій «правовий режим» та «юридичний режим» // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Тенденції розвитку юридичної науки в інформаційному суспільстві», 29-30 грудня 2017 року. м. Одеса, Одеська юридична академія, 2017. С. 10-12.

40. Вакарюк Л. В. Правова природа трудових прав людини і громадянина / Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми реалізації і захисту соціальних прав в Україні». Актуальні проблеми соціального права. Випуск 7. 27 квітня 2018 року. Львів, «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2018. С. 88-90.

41. Вакарюк Л. В. До питання функціональної залежності трудо-правового режиму від методу правового регулювання трудових відносин / Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення»: тези доповідей учасників (20 квітня 2018 р.) / за ред. д.ю.н., проф. М. І. Іншина, к.ю.н. І. С. Сахарук. Київ, 2018. С. 42-45.

ДОДАТОК 2**ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ:**

Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки були оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних конференціях: «Теоретичний аналіз і наукові дослідження юриспруденції у світовій науці» (м. Київ, 16-17 грудня 2016 р.), «Традиції та новації юридичної науки: минуле, сучасність, майбутнє» (м. Одеса, 19 травня 2017 р.), «Реформування законодавства України та розвиток суспільних відносин: питання взаємодії» (м. Ужгород, 21-22 квітня 2017 р.), “Innovative research of legal regulation of public administration”: Conference Proceedings» (Lublin, June 16-17, 2017 р.), «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.), «Актуальні проблеми соціального права в умовах євроінтеграції» (м. Одеса, 31 жовтня 2017 р.), «Концепція розвитку правової держави в Україні» (м. Київ, 13-14 жовтня 2017 р.), «Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 3 листопада 2017 р.), «Тенденції розвитку юридичної науки в інформаційному суспільстві» (м. Одеса, 29-30 грудня 2017 р.), «Проблеми реалізації і захисту соціальних прав в Україні» (м. Львів, 27 квітня 2018 р.), «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 20 квітня 2018 р.).