

УДК 349.2

ПРАВОВИЙ РЕЖИМ ЯК КОМПОНЕНТА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Вакарюк Л. В.,

*доцент кафедри публічного права
Чернівецького національного університету
ім. Юрія Федьковича,
канд. юрид. наук, доцент*

Правовий режим у трудовому праві повинен забезпечувати бажаний соціальний ефект, створювати конкретну юридичну атмосферу для задоволення інтересів суб'єктів трудових відносин.

Залежно від мети правового регулювання трудових відносин правовий режим в одному випадку може бути стимулюючим, в іншому – навпаки – обмежуючого плану. Але так чи інакше для правового режиму мають первинне значення такі умови, як час, простір, коло осіб, на яких він поширюється. У будь-якому режимі всі ці три компоненти наповнюються конкретним, «живим» змістом.

Оскільки правовий режим втілений у відповідних способах, засобах і прийомах, то законодавець якраз і покликаний «настроювати» правові засоби на конкретний режим роботи, створювати як для працівників, так і для роботодавців специфічний юридичний клімат. Це говорить про те, що правові режими завжди мають нормативну основу. Правовий режим є характеристикою правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці, однією із його сторін. Він розкривається завдяки правовому регулюванню як такому і безпосередньо сам впливає на таке регулювання, втілюючись, як ми уже зауважували, у відповідних способах, засобах, прийомах.

Як підкреслював С. С. Алексєєв, як тільки право розглядається в динаміці, у функціонуванні, воно відразу ж розкривається новими суттєвими гранями, сторонами своєї інституційності, і виникає необхідність багатопланового висвітлення правового регулювання, таких його сторін, як механізм, способи, методи, типи регулювання, а тепер ще правові режими¹.

В правових режимах нормативно встановлюється ступінь державного впливу як на трудові відносини в цілому, так і на поведінку суб'єктів трудових відносин. Це здійснюється шляхом різного роду дозволів, обмежень, заборон, пільг, можна сказати, окреслюються межі використання юридичних можливостей. Ступінь

¹ Алексєєв С. С. Общая теория права : [учебник]. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект, 2009. – С. 243.

певних свобод, обмежень, заборон суб'єктів трудових відносин залежить від існуючих способів правового регулювання (методу): від певного співвідношення способів – централізованого та децентралізованого у бік їх домінування. Особливе значення правового режиму проявляється у встановленні правового статусу суб'єктів індивідуально-трудових і колективно-трудових відносин, їх суб'єктивних прав і юридичних обов'язків, визначеного порядку між ними, що передбачає дотримання сторонами певної процедури. Так, при підготовці проекту колективного договору чи угоди, перед їх укладенням, сторони дотримуються певної процедури: проводять переговори, надають консультації, звертаються, у разі необхідності, до посередника. Особливе значення тут відводиться, як уже зауважувалося, відповідним способам правового регулювання, що концентруються у методі. У кожному конкретному випадку виділяється головний, домінуючий спосіб, який і визначає характер відповідного режиму, жорсткість правового впливу, активність і одночасну самостійність чи підпорядкування суб'єктів правових відносин¹.

Так, російський учений М. М. Султигов указує на ту обставину, що в межах правового режиму проявляються різні способи правового регулювання, але в кожному режимі це багато в чому визначає його специфічний характер, тому що один зі способів часто виступає як пріоритний або домінантний над іншим способом, внаслідок чого цей домінантний спосіб має вирішальне значення в правовому регулюванні і створює при цьому особливий, специфічний напрямок або зручну для себе атмосферу, «клімат»². З указанного можна зробити висновок про те, що юридичний режим втілюється в одному зі способів правового регулювання, чим створює сприятливий клімат для правового регулювання в цілому. Разом з тим ми не можемо погодитися з думкою автора про те, що режим, як такий, створює при цьому особливий, специфічний напрямок для правового регулювання, оскільки, на нашу думку, такий напрямок задає метод правового регулювання, який концентрує в собі всі засоби та способи, тобто весь юридичний інструментарій, у який, до речі, входить і юридичний режим. Питання в іншому: саме юридичний режим створює умови для сприятливого регулювання, вказуючи на певні дозволи, заборони. Таким чином, правовий (юридичний) режим реалізується через метод правового регулювання. І не тільки.

Як зауважує А. В. Малько, правовий режим є складним комплексом як взаємозв'язків, так і взаємовідносин, реалізується

¹ Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія. – Чернівці : Технодрук, 2015. – С. 35.

² Султигов М. М. Конституционно-правовой режим ограничения государственной власти : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.01. – СПб., 2005. – С. 45–46.

через категорію механізму правового регулювання, тому він, як правило, є змістовною характеристикою конкретних нормативних засобів (способів), що мають за мету організувати, упорядкувати, ввести в певні рамки як визначену ланку життєдіяльності людей, так і більш широкі соціальні процеси, в межах яких дані об'єкти і суб'єкти взаємодіють. Тому, окрім елементів механізму правового регулювання, в рамках якого здійснюється правовий режим, структура останнього включає в себе ще й такі складові, як суб'єкти, їх правовий статус, об'єкти, систему гарантій, відповідальність за порушення режиму¹. Так, відповідно до Закону «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р., передбачаються певні види юридичної відповідальності за наявності певних підстав, іншими словами, порушення відповідного режиму, щодо процедури укладення і виконання колективних договорів і угод: за ухилення від участі в переговорах (ст. 17 КЗпП України); за порушення і невиконання колективного договору, угоди (ст. 18 КЗпП України); за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю (ст. 19 КЗпП України).

Отже, правовий режим дає можливість виявити особливості юридичного регулювання визначеної території діяльності, специфіку запровадження цієї діяльності, а також специфіку запровадження способів правового регулювання, які опосередковують існування і функціонування тих чи інших об'єктів та визначають відповідний статус працівників, запроваджуючи при цьому певні дозволи і заборони. При цьому правовий режим у трудовому праві не обмежується рамками правового регулювання, він, перш за все, забезпечує настання бажаного соціального ефекту як для сторін індивідуальних, так і колективно-договірних правовідносин. Необхідно відзначити, що саме даний ефект сприяє виконанню мети правового регулювання трудових відносин, у зв'язку з чим правовий режим об'єднує всі правові засоби, які разом з ним забезпечують виконання завдань і мети трудового права як галузі права.

При зміні даних станів повинні змінюватися і відповідні правові режими. Іноді ж, навпаки, правові режими мають мету – сприяти зміні визначених соціальних процесів².

Отже, можна вказати також на ту обставину, що категорія «правове регулювання» включає в себе, окрім механізму, методу та інших правових явищ, ще й правовий (юридичний) режим.

Правовий режим у трудовому праві має свої специфічні особливості, адже саме ця галузь права визначає «носія унікальної природної

¹ 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. – С. 11–12.

² Там само. – С. 12.

здатності до праці – тобто людину, природна здатність якої до праці є основним головним джерелом існування держави і суспільства»¹. Тому у держави також повинен бути яскраво виражений інтерес у встановленні сприятливого режиму праці, щоб сторони трудових відносин максимально повно реалізовували свої інтереси – роботодавець, у свою чергу, отримував прибуток, а працівник отримував оплату праці і, таким чином, мав можливість задовольнити свої матеріальні і духовні потреби, а також потреби суспільства у цілому. А звідси, трудове законодавство, на цій підставі, повинно сформулювати в якості одного із завдань створення максимально комфортного юридичного режиму для досягнення оптимального узгодження інтересів як працівника, так і роботодавця.

Отже, підсумовуючи можна зазначити, що сутність правового режиму в трудовому праві полягає в тому, щоб створити певні умови для виконання тієї мети і завдань, що стоять перед трудовим правом як галуззю права та сприяти ефективності правового регулювання трудових, виробничих і соціально-економічних відносин у цілому.

¹ Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія / О. І. Процевський. – Х. : ХНАДУ, 2014. – С. 20–21.