

### МЕТА ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

У статті здійснюється спроба окреслити мету правового режиму трудового права України. Встановлено, що в нині чинному КЗпП у цілому ця мета визначена. Проте доводиться, що вона потребує модифікації в сучасних умовах, адже КЗпП вже не може охопити існуючі тенденції в розвитку трудових відносин. Висловлюється точка зору, що основний трудовий закон (в даному випадку – це Проект ТК) не обов'язково повинен містити означену мету, оскільки вона представляє собою ідеалістичну модель, яку доцільніше закріплювати в програмно-стратегічних документах загальнодержавного рівня.

**Ключові слова:** правовий режим, трудове право, мета, доктрина, фактори, виробнича солідарність.

В статье сделана попытка очертить цель правового режима трудового права Украины. Установлено, что в действующем на данный момент КЗоТе эта цель, в принципе, определена. Однако доказывается, что она все-таки требует модификации в современных условиях, поскольку КЗоТ уже не может охватить все тенденции в развитии трудовых отношений. Высказывается точка зрения, что основной трудовой закон (в данном случае – это Проект ТК) не обязательно должен содержать указанную цель, поскольку она представляет собой идеалистическую модель, которую целесообразнее закреплять в программно-стратегических документах общенационального уровня.

**Ключевые слова:** правовой режим, трудовое право, цель, доктрина, факторы, производственная солидарность.

The article attempts to define the purpose of the employment law legal regime in Ukraine. It was established that in the working Code of labour laws in general this aim has been determined. However, it is proved that it requires modifications in modern conditions, since the mentioned Code can no longer cover the existing trends in the labor relations development. It is argued that the fundamental employment law (in this case, the draft Labour Code) does not necessary have to contain the described purpose, since, in this case, the aim is an idealistic model, which it is more expedient to fix in the program-strategic documents of the national level.

**Key words:** legal regime, employment law, purpose, doctrine, factors, industrial solidarity.

**Вступ.** Останнім часом все більше науковців приділяють увагу у своїх наукових розвідках питанню правового режиму. Це пов'язано з низкою причин, серед яких слід у першу чергу назвати динамічний розвиток суспільних відносин, які ставлять нові виклики та завдання перед юридичною наукою. Правовий режим у даному контексті є найбільш вдалим, точним, правовим поняттям, оскільки, як вірно стверджує Е.К. Утяшов, «правовий режим – це основна (причому комплексна) складова ланка правової матерії; зо всіх явищ правової дійсності, зі всього правового інструментарію лише він один має всі необхідні елементи самостійного існування та ефективного функціонування» [1, с. 256]. Разом із тим, попри дійсну значущість та важливість правового режиму в правовій дійсності, слід відзначити, що в трудовому праві проблема правового режиму ще не була висвітлена на достатньому рівні, точніше, навіть можливо стверджувати, що ця проблема поки-що несправедливо ігнорується. Але це, звісно, потребує виправлення, оскільки саме завдяки наявності правового режиму можливо говорити взагалі

про достатню обґрунтованість існування самої галузі трудового права, про що мова піде далі в нашому дослідженні.

**Постановка завдання.** Метою статті є визначити мету правового режиму трудового права України. Задля досягнення поставленої мети під час дослідження передбачається: 1) встановити значення правового режиму для формування та функціонування самостійної галузі права; 2) визначити мету правового режиму трудового права України.

Питанням правового режиму та його мети приділяли увагу вже неодноразово різні вчені (зокрема, С.С. Алексєєв, І.В. Жилінкова, Г.С. Беляєва, О.В. Мальков, І.В. Матузов, І.О. Соколова, Е.К. Утяшов та інші провідні вчені), проте мета правового режиму трудового права досі не була предметом окремого наукового дослідження.

Результати дослідження. З огляду на досліджувану нами проблему цікавим є наукове дослідження, проведене д. ю. н. Т.П. Мінкою, щодо розкриття поняття правового режиму адміністративного права України. У контексті нашої наукової розвідки варто відмітити те, що вчений підняв справедливе питання щодо того, яку роль відіграє правовий режим у формуванні та існуванні окремої самостійної галузі права.

Так, Т.П. Мінка, провівши аналіз юридичної літератури, дійшов висновку, що «в цілому в науці ведуться дискусії, що не тільки предмет та метод є визначальними компонентами для поділу права на галузі» [2, с. 639]. Він вказує, що «існують декілька концепцій поділу системи права на галузі: 1) теорія інтересу [3, с.40; 4, с. 36–46]; 2) концепція наявності двох основних методів правового регулювання – імперативного та диспозитивного [5]; 3) теорія захисту інтересу [6, с. 82; 4, с. 6–7]; 4) теорія примусу [7, с. 49–77]» [2, с. 639]. Далі вчений наводить приклад декількох дослідників, які в основу поділу права на галузі покладають не тільки предмет та метод, але й інші складові елементи. Так, Т.П. Мінка цитує О.І. Ющика, який «фактично запропонував відмовитися від ідеї поділу права на галузі, виходячи з предмета та метода правового регулювання. На його думку, основою утворення галузей права слід вважати певне коло вихідних прав, під якими розуміються суб'єктивні права та юридичні обов'язки, що містяться в диспозиціях правових норм [8, с. 26–27]»; у той же час «В.С. Нерсисянц для визначення галузі права використав наукову триаду: об'єкт – предмет – метод правового регулювання [9, с. 436]». Згодом вчений наголошує на тому, що використання лише предмету та методу сьогодні не є ефективним, натомість є більше штучним і не відповідає сучасним потребам розвитку науки: «Аналіз наукових дискусій стосовно критеріїв поділу права на галузі дозволив зробити висновок, що такі критерії, як предмет та метод галузі права, є формальними показниками, які в сучасних умовах розвитку існуючих галузей права, виникнення нових галузей не дають повної яви про зміст тієї чи іншої галузі права. Під час характеристики галузей права слід враховувати, що для їх виділення недостатньо користуватись критерієм єдності предмета і методу правового регулювання. Цей критерій, який добре спрацьовує у сфері цивільного і кримінального права, не може штучно застосовуватись під час характеристики всіх галузей права, в тому числі й сучасного адміністративного права. Це також стосується й нових галузей права – підприємницького, екологічного, інформаційного, податкового, транспортного, космічного та інших...» [2, с. 639]. Отже, вчений цілком справедливо далі пише: «Постає питання, яке явище може розкрити вузлові сторони галузі права, охарактеризувати галузь як конкретний, самостійний елемент системи права?» [2, с. 640].

Відповідь на поставлене ним же питання вчений знаходить у працях В.Б. Ісакова, С.С. Алексєєва, О.Ф. Скакун, Ю.М. Оборотова: таким явищем є саме правовий режим. Т.П. Мінка пише: «Галузі права найбільш укрупнені, центральні ланки системи права. Вони включають в себе основні, якісно особливі види суспільних відносин, які за своїм економічним, соціально-політичним змістом потребують особливої, притаманної саме відповідній групі суспільних відносин системи регулятивного впливу, яка має специфічні прийоми регулювання, особливий порядок виникнення та формування змісту прав та обов'язків, їх реалізації, специфіку санкцій, а також дію єдиних принципів, загальних засад, які мають вплив на дану сукупність норм. ... Дослідження системи права, не тільки як нормативного, але й як інституційно-функціонального утворення, дозволило зробити висновок, що правовий режим галузі права визначає, по-перше, наявність якісно особливих суспільних відносин; по-друге, – галузевий інструментарій (особливе поєднання способів, типів та методів правового регулювання), який у поєднанні з механізмом правового регулювання, галузевими нормами, галузевими принципами здійснюють вплив права на визначену групу суспільних відносин, що в цілому й досягає мети, напрямків регулювання» [2, с. 640]. У результаті дослідження Т.П. Мінка робить такий висновок: «правовий режим галузі права є правовою формою функціонування відносин, що складають предмет галузі права, які забезпечуються особливим поєднанням правових способів, типів та методів правового регулювання»

вання, що створюють відповідний рівень динаміки цих відносин та визначають мету правового регулювання. Правовий режим відображає динаміку правовідносин, яка досягається шляхом трансформації всіх елементів правового впливу: як правових засобів (норм права, актів реалізації та застосування, юридичних фактів тощо), так і інших правових явищ (правосвідомості, правової культури, правових принципів, правового прецеденту), які у взаємодії досягають мети регулювання» [2, с. 641].

Поділяючи погляди відомого українського вченого Т.П. Мінки щодо сутності правового режиму та його ролі у функціонуванні самостійних галузей права, зазначимо, що з викладеного стає зрозумілою мета правового режиму: вона полягає в забезпеченні цілісності та єдності, оптимальності правового регулювання певної групи суспільних відносин задля досягнення ідеальної моделі існування таких відносин.

Продовжуючи висловлену Г.С. Беляєвою точку зору про те, що мета правового режиму – це передбачувана або закріплена державою ідеальна модель певного соціального явища (стану, процесу), яка досягається за допомогою реалізації правових засобів, що входять в його (правового режиму) склад; єдиною (комплексною) метою правових режимів, виходячи з їх сутності, є оптимальне регулювання певних груп суспільних відносин, подолання перешкод, що стоять на шляху задоволення суб'єктами (правовими засобами та способами) своїх інтересів, створення сприятливого режиму для правомірних дій та несприятливого режиму – для протиправних [10, с. 16, 61], зазначимо, що, погоджуючись із вказаним, все ж вважаємо, що мета правового режиму є дещо глибшою.

На нашу думку, оптимальність не є єдиним критерієм мети правового режиму. Крім оптимальності, також не менш важливими є і єдність правового регулювання, сконцентрованість, забезпечення динаміки правових відносин. Єдність правового регулювання проявляється в єдності у висхідному початку та збереженні цієї єдності стосовно певного об'єкту (суспільних відносин) на всіх етапах правового регулювання та правозастосування. Також єдність обумовлює системність, яка проявляється у взаємній узгодженості та взаємній пов'язаності його елементів, підпорядкуванні всього правового регулювання єдиній меті, зосередженні всіх правових засобів навколо цієї мети. Сконцентрованість розширено являє собою сконцентрованість правових норм навколо заданої тематики (правового регулювання конкретних суспільних відносин чи їх груп), що дозволяє чітко та струнко вибудовувати комплекси правових засобів, групувати правові норми, проектувати та впроваджувати нові правові механізми. Забезпечення динаміки правових відносин відбувається завдяки певним трансформаціям елементів правового режиму, рухливості правового режиму, можливості його зміни шляхом змін у поєднанні сукупності правових засобів, а також змін у правозастуванні, тобто можливості реалізації визначених правових засобів.

Видається, що визначена Г.С. Беляєвою мета правового режиму більше відображає мету механізму правового регулювання суспільних відносин (зокрема, мету механізму правового регулювання зазвичай визначають як забезпечення безперешкодного задоволення інтересів суб'єктів відповідних відносин). У цілому, розуміючи, що правовий режим є особливим порядком правового регулювання, неможливо оспорювати дійсну взаємну залежність мети механізму правового регулювання та мети правового режиму. Однак все ж, зважаючи на те, що правовий режим описує стан правового механізму у відповідний період часу чи у відповідних умовах, мета правового режиму дещо відрізняється від мети механізму правового регулювання, точніше є дещо уточненим відображенням мети останнього.

Отже, мета правового режиму, на нашу думку, полягає в такому упорядкуванні суспільних відносин, які виникають стосовно єдиного предмета (об'єкта), яке характеризується оптимальністю (оптимальним поєднанням застосовуваних та передбачуваних правових засобів та методів правового регулювання), сконцентрованістю навколо поставленої мети правового регулювання цих відносин у визначений період часу чи в певних умовах, досягненням і збереженням єдності правового регулювання на всіх його етапах та стадіях, а також забезпеченням динаміки правових відносин, що виникають у 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.

Досліджуючи структуру правового режиму трудового права, ми дійшли висновку, що правовий режим трудового права (на підставі аналізу норм КЗпП) переслідує в якості своєї мети упорядковано впливати на сферу праці таким чином, щоб найбільш оптимально та ефективно сприяти зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва та піднесенню на цій основі матеріального та культурного рівня

життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни та поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Вказана ідеалістична мета правового режиму трудового права, що впливає з норм нині чинного законодавства про працю, визначає сенс розглядуваного правового режиму, що характеризує передумови функціонування цього режиму (позитивні передумови – існування особливих умов, обумовлюючих середовище для спільного функціонування суб'єктів режиму; негативні передумови – проблеми та ризики оптимальної взаємодії суб'єктів режиму), а також відображає об'єм та характер вимог до суб'єктів режиму з тим, щоб їх поведінка не порушувала законних інтересів один одного й інтересів суспільства та держави.

Вбачається, що сьогодні мета правового режиму трудового права України повинна бути сформульована дещо іншим чином, зважаючи на вимоги часу, реальні суспільні відносини, які складаються у сфері використання найманої праці, а також зважаючи на ті цілі, які ставить перед собою Україна в контексті євроінтеграційного руху.

Так, якщо звернутися до положень Проекту ТК України, то в них встановлено, що метою Трудового кодексу України є встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців. Порівнюючи мету, визначену в КЗпП та Проекті ТК, слід визнати, що в КЗпП вона більш «високорівнева», оскільки визначає не стільки мету трудового законодавства, скільки містить у собі стратегічні загальнодержавні цілі, які переслідує законодавець, врегульовуючи трудові відносини (тобто є дійсним виразом мети правового режиму трудового права); в той же час мета, визначена в Проекті, є «вузьким» переліком завдань правового регулювання відносин, що входять до предмета трудового права.

Водночас видається, що мета правового режиму трудового права і не повинна бути безпосередньо визначена в основному трудовому законі, оскільки, по-перше, на її формування здійснює вплив декілька чинників різного рівня – і міжнародного, і державного; по-друге, правовий режим характеризується певними проміжками часу, а тому на різних історичних етапах (навіть в межах декількох років) правовий режим трудового права однієї й тієї ж держави може відрізнятися, а мета трудового законодавства щодо правового регулювання трудових відносин може залишатися незмінною; по-третє, правовий режим під час зміни обставин може також піддаватися змінам (наприклад, очевидним є висновок про те, що під час проведення АТО правовий режим національного трудового права змінився в порівнянні з тим, який був до введення АТО на території нашої країни).

Так, серед міжнародних факторів впливу безсумнівним є євроінтеграційний курс України, який відповідним чином спрямовує правовий режим трудового права в русло «орієнтації на євростандарти та європейські цінності». У той же час на формування мети правового режиму трудового права в Україні здійснює вплив і діяльність та вимоги МОП щодо забезпечення гідної праці в нашій державі. Так, М.І. Іншин та В.І. Щербина переконливо доводять у своїй монографії «Ідеологічні основи сучасного трудового права України», що «гідна праця, її гарантування в державі – це ключова складова частина сучасного розуміння соціальної справедливості в демократичному суспільстві. В Україні на законодавчому рівні має бути затверджена Концепція державної політики гідної праці, безумовними складовими елементами якої мають бути: організації і правові основи забезпечення продуктивної зайнятості громадян, гідної оплати працюючим за добросовісну працю у гідних умовах, а також активізація соціального партнерства на усіх рівнях» [11, с. 292].

Також на формування мети правового режиму трудового права впливає і існуюча доктрина трудового права в державі (одностайного вибору якої, нажаль, сьогодні ще немає). Так, наприклад, обґрунтованою є точка зору В.І. Щербини та М.І. Іншина щодо того, що «для правового регулювання праці в сучасних умовах шкідливими є ліберальні ідеї, які підривають основи трудового права. Поглиблення процесу соціалізації трудового права – необхідна і вкрай важлива складова реалізації ідеї соціальної справедливості у трудовому праві. Ця ідея впливає із суспільної мети трудового права, яка полягає в консолідації суспільства через об'єднання зусиль працівників, роботодавців і державної влади, їх згуртування задля досягнення високого рівня добробуту громадян. Навпаки, вимивання з трудового права соціального змісту призведе до втрати ним соціальної цінності, а в самому гіршому випадку й до відмирання галузі» [11, с. 292]. Також вчені зазначають: «Навіть близькі нам сусідні держави, такі як Республіка Польща, обрали шлях соціальної справедливості, а не шахрайства національного рівня, як це було вчинено в Україні».

Подолання розриву між бідними і багатими, між тими, хто створює матеріальні та духовні цінності і отримує неадекватну плату за свою працю, і тими, хто не бере участі в процесі виробництва, але отримує вельми «неадекватну» плату за свою діяльність, до цього часу не спостерігається. Для розв'язання проблеми бідності необхідна цілеспрямована політика, що ґрунтується на економічних та фінансових можливостях держави та максимальній ефективності їх використання» [11, с. 292]. Тому вони аргументовано та цілком слушно пропонують аби «суспільним ідеалом, серцевиною або ядром ідеології сучасного трудового права стала доктрина «виробничої солідарності», яка об'єднує декілька самостійних ключових концепцій (гуманізація та демократизація виробничої солідарності, гарантування соціальної справедливості у відносинах, які складають предмет трудового права)» [11, с. 181], при цьому «серцевиною норм трудового права, які регулюватимуть відносини суб'єктів із організації, застосування та захисту праці, буде бажання їх суб'єктів до порозуміння, активна комунікація та мінімізація примусу» [11, с. 184].

**Висновки.** Підсумовуючи, можна визначити, що метою сучасного правового режиму трудового права України є оптимальне поєднання існуючих правових засобів та методів правового регулювання за допомогою консолідації суспільства через об'єднання зусиль працівників, роботодавців і державної влади, їх згуртування, з одного боку, задля створення передумов для ефективного функціонування цього режиму (зростання обсягів виробленої продукції та підвищення її конкурентоспроможності за рахунок інноваційного розвитку економіки, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості роботи, підвищення ефективності суспільного виробництва, постійне вкладання ресурсів в працівника), а також, з іншого, – задля досягнення високого рівня добробуту громадян, створення умов для гідної праці, реалізації ідеї «виробничої солідарності» на практиці в якості кінцевої мети досліджуваного правового режиму. При цьому мета правового режиму трудового права України, на нашу думку, має відобразитися у відповідних програмних документах («стратегія» чи «доктрина» розвитку трудового права), які мають певні визначені проміжки часу та окреслені кінцеві результати на кожному із часових етапів, враховуючи при цьому стан економіки в країні, соціальні, політичні та інші умови.

#### Список використаних джерел:

1. Утяшов Э.К. Правовые режимы: понятие, признаки, структура, методы правового регулирования. Право и политика. 2014. № 2(170). С. 252–259. DOI: 10.7256/1811-9018.2014.2.7303.
2. Мінка Т.П. Поняття правового режиму адміністративного права. Форум права. 2012. № 1. С. 639–643. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-1/12mtprap.pdf>.
3. Юлдашев О. До проблеми методологічного забезпечення приватного права. Юридична Україна. 2003. № 10. С. 39–44.
4. Гончарук О.В. Дихотомія права: право публічне та право приватне: дис. ... кандидата юрид. наук: 12.00.01. К., 2006. 203 с.
5. Маврин С.П. О роли метода правового регулирования в структурировании и развитии позитивного права. Правоведение. 2003. № 1. С. 207–208.
6. Галлиган Д. Административное право: история развития и основные современные концепции М.: Юристъ, 2002. 410 с.
7. Коломоєць Т.О. Адміністративний примус у публічному праві України: теорія, досвід та практика реалізації: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.07. Ірпінь, 2005. 455 с.
8. Ющик О.І. Галузі та інститути правової системи (міфи і реальність). К.: Оріяни, 2002.
9. Нерсисянц В.С. Общая теория права и государства: учебн. для юрид. вузов и фак. М.: Издат. гр. НОРМАИНФРА. М., 1999.
10. Беляева Г.С. Правовой режим: общетеоретическое исследование: дис. ... д-ра юрид. наук. Курск 2013. 407 с.
11. Іншин М.І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: монографія Х.: Діса плюс, 2016. 328 с.