

## ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2:331.101

**Вакарюк Л.В.**

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

### ЧИННИКИ, ЩО ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ ПРАВОВИЙ РЕЖИМ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

*Стаття присвячена виявленню чинників, які забезпечують правовий режим у трудовому праві України. Надано визначення відповідному поняттю. Виділено два види чинників – міжнародні та державні. Сформульовано загальний перелік кожного з видів.*

**Ключові слова:** чинники, забезпечення, правовий режим, ЄС, МОП, законодавство.

**Постановка проблеми.** Правовий режим у трудовому праві може бути двох рівнів: галузевий та інституціональний. Галузевий правовий режим – це правовий режим трудового права України, тобто правовий режим усієї галузі права. Другий вид правового режиму в трудовому праві України – це сукупність різних правових режимів усередині галузі, які зазвичай тісно пов'язані з інститутами трудового права, хоча не завжди їм тотожні. Констатація правового режиму як галузі взагалі, так і всередині галузі можлива лише за умови відповідності сукупності норм, які регулюють відповідні суспільні відносини цієї галузі права (чи всередині неї), а також сукупності правових засобів, застосовуваних методів при правовому регулюванні цих відносин, певним характерним ознакам та властивостям. З іншої сторони, правовий режим будь-якої галузі права, як і будь-якого іншого об'єкта (чи то суспільних відносин, чи то прав тощо), в тому числі й правовий режим у трудовому праві України, потребують відповідного забезпечення, без якого він не може повноцінно сформуватися та бути ефективним. Отже, очевидним є висновок про те, що існують певні чинники, які забезпечують правовий режим у трудовому праві України. Проте, попри всю важливість та значущість даної тематики для подальшого розвитку трудового права, на сьогодні відсутні комплексні дослідження в цьому напрямку. І тим більше відсутні фундаментальні розробки щодо чинників, які забезпечують правовий режим усієї галузі трудового права.

**Аналіз останніх публікацій і досліджень.** Питанню визначення чинників (чи факторів), які забезпечують правовий режим певного об'єкта, вже приділяли увагу у своїх наукових роботах окремі дослідники. Так, зокрема, зазвичай це питання розглядається під час дослідження правового режиму законності. Наприклад, Є.А. Петрова, викладаючи сутність та основні засади теорії права та порівняльного правознавства, говорить про те, що гарантії законності представляють собою об'єктивні умови та суб'єктивні фактори, а також спеціальні засоби та методи, що забезпечують практичне втілення вимог законності, при цьому до таких забезпечуючих факторів вчена відносить загальні (соціально-економічні, політичні та духовні) та спеціально-юридичні гарантії [1, с. 148]. І. Кардашова пише, що основу законності складає конституційна законність, яка ідеологічно забезпечує правовий режим у масштабах всієї держави [3, с. 132]. Інші науковці, досліджуючи правовий режим певного об'єкта, підіймають питання про забезпечення певного правового режиму, але, звісно, лише в межах досліджуваної тематики (наприклад, В.М. Комарницький – щодо забезпечення правового режиму зон надзвичайних екологічних ситуацій в Україні; А.В. Луняченко – щодо забезпечення правового режиму земель сільськогосподарського призначення, що належать громадянам на праві власності). Що ж стосується визначення чинників, які забезпечують правовий режим у трудовому праві України, то відповідних досліджень поки що здійснено не було.

**Постановка завдання.** Метою даної статті є визначення чинників, які забезпечують правовий режим у трудовому праві України. Завданнями, які передбачається вирішити, є: 1) встановити сутність поняття «чинники, що забезпечують правовий режим»; 2) розкрити поняття «чинники, що забезпечують правовий режим у трудовому праві України»; 3) надати узагальнений перелік чинників, що забезпечують правовий режим у трудовому праві України.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Видається, що чинники, які забезпечують правовий режим певного об'єкта, – це сукупність таких обставин та явищ, які здійснюють вирішальний спрямовуючий вплив на формування особливого порядку правового регулювання суспільних відносин. Якщо об'єктом правового режиму виступає група суспільних відносин чи суспільні відносини одного роду, то такі обставини створюють умови для формування особливого порядку правового регулювання таких відносин. При цьому ми не підтримуємо точку зору про те, що правові режими властиві лише тільки специфічним суспільним відносинам у певних незвичайних обставинах. Так, наприклад, Е.К. Утяшов, наводячи таке визначення правового режиму: «це спеціальне правове регулювання специфічних суспільних відносин за допомогою комплексу правових засобів, здійснюване з метою досягнення позитивного для суспільства та держави результату, у визначені, короткострокові періоди часу, як правило, в не характерних для нормального стану ситуаціях» [3, с. 255], зводить по суті поняття правового режиму лише тільки до надзвичайних ситуацій.

Однак із цим погодитись однозначно не можна, оскільки, наприклад, існують галузеві режими, правовий режим цілої сфери приватного права тощо. Так, І.А. Галіахметов пише про те, що «галузеві режими є основою для створення спеціальних режимів похідного рівня – режими соціальних процесів, видів діяльності, спеціальних об'єктів (предметів), просторів (територій). Адже, дійсно, правовий режим служить не тільки для досягнення будь-якого ефекту, а насамперед він повинен забезпечити необхідний стан соціальних правовідносин. Правові норми, які регулюють правовідносини і не регулюються існуючими режимами, стають чинними за певних обставин, водночас режимне регулювання діє постійно в певний проміжок часу та просторі, забезпечуючи таким чином необхідний соціальний стан – миропорядок» [4, с. 155]. І.О. Соколова стверджує, що «правовий режим сфери приватного права може бути визначено 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» [5, с. 26]. Тому ми не поділяємо твердження Е.К. Утяшова щодо того, що правовий режим властивий лише специфічним суспільним відносинам у незвичайних ситуаціях, і відзначимо, що для таких ситуацій і таких правових режимів наукою теорії права вироблено термін «особливий правовий режим» [6] чи «спеціальний правовий режим» [7], яким саме і позначаються такі «нестандартні ситуації» та особливий, специфічний порядок їх особливого правового регулювання (як, наприклад, правовий режим воєнного стану).

Разом із тим слід погодитись з Е.К. Утяшовим, що «положення про те, що кожній галузі права відповідає особливий правовий режим, дуже суттєве як в науковому, так і в теоретичному відношенні. В науковому плані це теоретичне положення дає поглиблену характеристику галузі права взагалі, так як збагачує предмет правового регулювання, дозволяючи виокремити особливість управлінських, майнових відносин, насичує її галузевим специфічним інструментарієм. Галузевий правовий режим є результатом регулятивного впливу на суспільні відносини системи юридичних засобів, що притаманні конкретній галузі права та які забезпечують нормальне функціонування даного комплексу суспільних відносин» [3, с. 254]. Підтримуючи тезу про те, що визнання наявності галузевого режиму є важливим науковим здобутком, яке спрямовує більш глибокі розвідки всієї галузі права, все ж слід наголосити, що правовий режим як явище, з однієї сторони, виступає об'єктивним фактом, яке, як і право в цілому, не залежить від його визнання, а існує незалежно від волі й свідомості конкретної людини, тому якщо існує ряд характерних ознак правового регулювання, які ідентифікують правовий режим, то він або є, або його немає. З іншого боку, цікавим є той факт, що правовий режим сам по собі виступає підставою для формування нових галузей права. Так, наприклад, наявність спеціальних суб'єктів, об'єктів правового регулювання, методів правового регулювання стають обґрунтуванням для виокремлення нових галузей права (таких як, наприклад, муніципальне право тощо), а особливість та специфічність певного методу правового регулювання є підставою для виокремлення приватноправового та

публічноправового режимів. Отже, підставою для визначення чинників, що забезпечують правовий режим у трудовому праві, є характер спрямовуючого впливу на правове регулювання певної сукупності правових відносин, тобто в даному випадку – відносин із приводу праці.

Отже, чинники, що забезпечують правовий режим у трудовому праві України – це сукупність певних обставин та явищ, які здійснюють вирішальний спрямовуючий вплив на правове регулювання суспільних відносин із приводу використання найманої праці, створюючи особливий порядок такого регулювання за допомогою поєднання різних методів задля досягнення чітко визначеної мети. Слід відрізнити чинники, що забезпечують правовий режим у трудовому праві, від чинників, які характеризують правовий режим у трудовому праві. Якщо перше є створенням умов для формування та функціонування правового режиму, то друге є сукупністю ознак вже сформованого правового режиму, чи сукупністю ознак для аналізу/констатації певного порядку правового регулювання як правового режиму.

Вбачається, що слід виділяти два види чинників, які забезпечують правовий режим у трудовому праві України: 1) міжнародні чинники; 2) державні чинники.

Міжнародні чинники – це така сукупність обставин та явищ міжнародного рівня, що спрямовують регулюючий вплив на суспільні відносини з приводу використання найманої праці в певному одноманітному та єдиному дусі у визначеному міжнародними органами та організаціями напрямку. Зважаючи на те, що «модифікація національного трудового законодавства є виконанням міжнародних зобов'язань держави та реалізацією глобальної узгодженості трудового права України з міжнародними трудовими стандартами, що випливають із ратифікованих та універсальних конвенцій ООН, МОП, регіональних норм ЄС» [8, с. 7], такими на сьогодні є: 1) через входження України в ООН необхідність слідування програмам ООН, МОП щодо забезпечення відповідного рівня правового регулювання праці в нашій державі, в тому числі необхідність забезпечення основних трудових прав, таких як свобода праці, недискримінація в галузі праці тощо, та гарантій для працівників; 2) у зв'язку з обранням євроінтеграційного курсу необхідність привести національне трудове законодавство у відповідність до європейських стандартів та вимог.

Державні чинники – це сукупність обставин та явищ на державному рівні, що спрямовують регулюючий вплив на суспільні відносини з приводу

використання найманої праці в певному одноманітному та єдиному русі у визначеному державою напрямку. Такими на сьогодні є: 1) державна політика щодо співвідношення інтересів виробництва та інтересів працівників; 2) державна політика щодо основних засад використання найманої праці, тобто наявність правового акта-доктрини чи стратегії щодо подальшого розвитку трудового законодавства; 3) якість, послідовність та системність правотворчості з питань використання найманої праці; 4) рівень правової культури і правової свідомості населення України, які спричиняють перешкоди в реалізації навіть досконалого та дієвого правового режиму за умови знаходження на низькому рівні; 5) рівень захисту трудових прав у разі їх порушення чи в разі наявності перешкод в їх реалізації.

Розглянемо в загальному вигляді кожний із виділених чинників, аби продемонструвати їхню роль та значення для забезпечення правового режиму в трудовому праві України. Зважаючи на обмеженість в обсягах дослідження, в даній науковій розвідці приділимо увагу тільки міжнародним чинникам.

#### *Група міжнародних чинників.*

1. Через членство України в ООН необхідність слідування програмам ООН, МОП щодо забезпечення відповідного рівня правового регулювання праці в нашій державі. Як пише у своєму дисертаційному дослідженні О.Ю. Білоус, «у сучасний період значення міжнародних трудових норм для регулювання трудових відносин постійно зростає. Одним з основних напрямків реформування національного трудового законодавства є приведення його у відповідність до міжнародних трудових стандартів, у тому числі ратифікованих Україною конвенцій МОП. У національній юридичній практиці посилюється роль міжнародних трудових норм, закріплених у конвенціях МОП. Конвенції та рекомендації МОП мають особливе значення в умовах кодифікації вітчизняного трудового законодавства: ратифіковані конвенції МОП є складовою системи джерел трудового права України і мають пріоритет перед актами національного трудового законодавства, крім Конституції України» [9, с. 3–4]. «В Україні конвенції та рекомендації МОП є працюючим інструментом, який зобов'язує приводити національне законодавство у відповідність до стандартів МОП. Станом на 1 січня 2017 року Україна ратифікувала 71 конвенцію, в тому числі 8 із 8 фундаментальних конвенцій, 4 із 4 пріоритетних конвенцій, 59 із 177 технічних конвенцій. Водночас у національній юридичній практиці має місце часткове невиконання взятих на себе зобов'язань із ратифікації конвенцій МОП та приведення вітчизняного

законодавства у відповідність із міжнародними трудовими стандартами» [9, с. 15–16]. Україна ратифікувала всі 8 фундаментальних конвенцій МОП. Проте до цього часу не всі положення зазначених конвенцій імplementовані в чинне трудове законодавство. Не враховані вони повною мірою й у проєкті ТК України [9, с. 17]. У результаті здійсненої наукової розвідки дослідниця доходить справедливого висновку про доцільність аналізу чинного трудового законодавства, проєкту ТК України на предмет їх відповідності чотирьом типам міжнародних трудових стандартів: 1) ратифікованим конвенціям МОП; 2) аутентичному тлумаченню змісту конвенцій і рекомендацій МОП контрольними органами МОП; 3) рекомендаціям МОП; 4) конвенціям МОП, не ратифікованим Україною [9, с. 3–4].

Окрім того, в Україні зараз діє Програма Гідної праці МОП на 2016–2019 роки, в якій вказується, що «Програми Гідної праці спрямовані на просування гідної праці і як ключового компонента політики розвитку, і як цілі національної політики урядів та соціальних партнерів. Програма гідної праці для України є системою середньострокового планування, що спрямовує роботу МОП у країні відповідно до пріоритетів і завдань, погоджених із тристоронніми партнерами МОП» [10], а відтак зрозуміло, що викладені в Програмі зауваження та пропозиції відповідним чином спрямовують правове регулювання трудових відносин в Україні.

2. У зв'язку з обранням євроінтеграційного курсу необхідність привести національне трудове законодавство у відповідність до європейських стандартів та вимог.

Мабуть, тема євроінтеграції та відповідна необхідність зміни національного законодавства в процесі його адаптації до вимог ЄС є найбільш затребуваною на сьогоднішній день. Так, чимала кількість дисертаційних досліджень в Україні здійснюється саме в розрізі євроінтеграції. Це зрозуміло, оскільки згідно з Угодою про асоціацію сторони зобов'язуються «забезпечувати поступову адаптацію законодавства України до *acquis* ЄС відповідно до напрямів, визначених у цій Угоді, та забезпечувати ефективне її виконання».

Наприклад, одним із напрямів є забезпечення недискримінації. Відповідно, у 2017 році було проведено аналітичне дослідження «Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС» [11]. У результаті, проаналізувавши стан імplementації шести Директив ЄС щодо гендерної недискримінації (Директива Ради 2004/113/ЄС, Про реалізацію принципу рівного

ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу та надання товарів і послуг; Директива Ради 2010/18/ЄС, Про впровадження переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки, укладеної UNICE, СЕЕР і ETUC, та скасування Директиви 96/34/ЄС; Директива Ради 92/85/ЄЕС, Про вжиття заходів з покращення безпечних і здорових умов праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують грудьми (десята окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС); Директива Ради 79/7/ЄЕС, Про поступову реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок з питань соціального забезпечення; Директива Ради 2000/43/ЄС, Про реалізацію принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расової або етнічної належності; Директива Ради 2000/78/ЄС, Про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності), дослідженням встановлено, що на досить високому рівні велася законотворча робота, було розроблено чималу кількість планів роботи, звітів, законопроєктів щодо внесення змін до чинного законодавства, однак якість імplementаційної роботи не є задовільною через відсутність публічних обговорень Уряду змін, які плануються здійснити, через відсутність (за винятком 1 разу) звернення до Мінюсту щодо моніторингу чинних законодавчих та підзаконних актів щодо колізій із запланованими змінами, а також щодо того, що, попри досить добру статистику, на жаль, «чинна судова й досудова системи розв'язання трудових конфліктів неспроможні оперативно й адекватно реагувати на проблеми утиску прав жінок. Таким чином, задекларовані норми поки не дуже працюють. Власне, десь таким є поле проблем, частину з яких покликані унормувати та відрегулювати «антидискримінаційні» Директиви, відповідно до Угоди про асоціацію. І, враховуючи, що показником того, імplementувала Україна чи ні певну конкретну норму, має стати зміна реального стану речей, статистично або соціологічно фіксована, а не сама лише кількість розроблених законів чи нормативних актів, описана вище ситуація схиляє до висновку, що реального впровадження норм «антидискримінаційних» директив поки що не відбулося» [11, с. 22].

**Висновки.** Як підсумок, можна зазначити, що вказані два міжнародні чинники суттєвим чином впливають на формування правового режиму в трудовому праві, спрямовуючи правотворчість національного законодавчого органу у визначеному міжнародними організаціями та органами напрямку та навіть будучи під їхнім контролем щодо досягнення вказаних цими органами та організаціями цілей.



Разом із тим, як вірно пише Е.К. Утяшов, «правовий режим, як змістовна характеристика конкретних нормативних засобів, покликаних організувати визначену територію життєдіяльності людей, дозволяє зрозуміти як відбувається трансформація вимог норм права, правових приписів у правомірну поведінку суб'єктів, з яких стадій складається цей процес, дозволяє виокремити ключові юридичні інструменти, які сприяють досягненню мети встановлення (введення) відповідного режиму» [3, с. 257], і, якщо

упустити ті моменти, про які вище ми писали щодо «введення» правового режиму, то в цілому слід погодитись, що лише нормативно-правових приписів недостатньо задля забезпечення правового режиму, як це видно з аналізу імплементації антидискримінаційних норм у національне трудове законодавство. А тому й існує ще один важливий рівень чинників забезпечення правового режиму в трудовому праві України – це державний рівень, якому, зокрема, увага буде приділена в наступних наукових розвідках.

#### Список літератури:

1. Петрова Е.В. Актуальные вопросы теории права и сравнительного правоведения. Директ-Медиа, 2015. 233 с.
2. Кардашова И.Б. Основы теории национальной безопасности: учебник для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2018. 303 с.
3. 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
4. Галіахметов І.А. Щодо поняття «режим муніципально-правового регулювання». Наук. вісн. Ужгород. нац. ун-ту. Серія «Право». 2012. Вип. 19. Т. 1. С. 154–156.
5. Соколова І.О. Особливості приватноправового режиму правового регулювання суспільних відносин. Теорія та історія держави і права. 2016. С. 19–29.
6. Иванов В.А., Баранова Е.А. Понятие «особый правовой режим». Марийский юрид. вестн. 2016. Т. 1. № 3 (18). С. 37–39.
7. Лиманская А.П. Факторы эффективного функционирования специальных правовых режимов. Юридическая наука и правоохранительная практика. 2013. № 4 (26). С. 6–9.
8. Жадан О.В. Міжнародні трудові стандарти в системі державного регулювання соціально-трудо-вих відносин в Україні. Теорія та практика державного управління. 2014. Вип. 1 (44). С. 1–8. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2014-1/doc/4/01.pdf>
9. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2017. 23 с.
10. Програма гідної праці МОП для України 2016–2019. URL: [http://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS\\_470684/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS_470684/lang--en/index.htm)
11. Скорик М.М. Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС. Аналітичне дослідження. Київ, Бюро соціальних та політичних розробок, 2017. 78 с. URL: [https://www.bureau.in.ua/downloads/2017\\_IRF.pdf](https://www.bureau.in.ua/downloads/2017_IRF.pdf)

#### ФАКТОРЫ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ПРАВОВОЙ РЕЖИМ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ УКРАИНЫ

*Статья посвящена определению факторов, которые обеспечивают правовой режим в трудовом праве Украины. Дано определение соответствующему понятию. Выделены два вида факторов – международные и государственные. Сформулирован общий перечень каждого из выделенных видов.*

**Ключевые слова:** факторы, обеспечение, правовой режим, ЕС, МОТ, законодательство.

#### FACTORS PROVIDING THE LEGAL REGIME IN THE LABOR LAW OF UKRAINE

*The article is dedicated to the factors discovering, which ensure the legal regime in the employment law of Ukraine. The definition of the corresponding concept has been presented. Two types of factors – international and national – have been singled out. A general list of each of the type is formulated.*

**Key words:** factors, ensuring, legal regime, EU, ILO, legislation.