

рядкування і форм власності з дня отримання повістки про призов і до повернення, крім випадків ліквідації установи, підприємства, організації тощо, де вони працювали.

Виплата середнього заробітку військовозобов'язаним, призваним на збори, провадиться підприємствами, установами та організаціями, де працюють (працювали) призвані на збори, з подальшим відшкодуванням цих витрат військовими комісаріатами (п. 11 Інструкції).

Підприємства, установи та організації для покриття витрат на виплату середньої заробітної плати військовозобов'язаним, призваним на збори, подають до військового комісаріату, у якому перебувають на обліку військовозобов'язані, рахунки, котрі акцептуються першими відділами (відділеннями) військових комісаріатів і передаються до фінансово-господарчих відділень для оплати. До рахунків додаються відомості на виплату середньої заробітної плати, нарахованої військовозобов'язаним, призваним на збори, згідно з цією Інструкцією за встановленою формою (п. 12 Інструкції).

Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що основні питання забезпечення трудових прав мобілізованих працівників на державному рівні врегульовані.

Яковлев О. А.,
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ ПОНЯТТЯ «ПРАВОВИЙ РЕЖИМ»

Наукове дослідження повинно ґрунтуватися на методологічній основі. Важливою складовою методологічного інструментарію є понятійний апарат, який має бути послідовно і несуперечливо використаний протягом усього пізнавального процесу. Галузеві юридичні науки оперують як власними набором понять, так і поняттями, що мають загальною юридичне значення. Досить часто, хоча і не завжди, ці поняття співвідносяться як конкретне і загальне. Наприклад, дисциплінарна і матеріальна відповідальність (конкретні поняття) є різновидами загального (юридична відповідальність). У такому випадку галузі права мають спиратися на

загальноюридичні поняття і категорії, звертаючи увагу на відповідні теоретико-правові розробки.

Однією із загальноюридичних категорій, які широко використовуються у галузевих науках (особливо публічно-правового спектру, у тому числі конституційне право, адміністративне право, митне право та ін.), є категорія правовий режим. Поширена ця категорія і у законодавстві, у ст. 92 Конституції України серед питань, які визначаються і встановлюються виключно законами України згадується про правовий режим власності, державного кордону, воєнного і надзвичайного стану, зон надзвичайної екологічної ситуації, економічний і міграційний режим. У Податковому кодексі України передбачаються спеціальні податкові режими (ст. 11). У Митному кодексі України закріплюються митні режими (ст. 4), режими транзиту і тимчасового ввезення (ст. 44) тощо.

У той же час, у трудовому праві ця категорія не є сталою для понятійного апарату даної науки. Комплексні дослідження з тематики трудо-правових режимів відсутні попри те, що Кодекс законів про працю України містить термін «режим роботи» (ст. 32). Така ситуація є не виправданою, адже правовий режим (точніше правові режими) обґрунтовано вважаються одним з критеріїв поділу системи права на галузі, а отже характеристика даної категорії становить вагоме завдання науковців, які провадять дослідження у сфері трудового права.

Досить довго теоретичні розвідки з проблематики правових режимів майже повністю обмежувалися роботами визнаного радянського і російського класика теорії права С. С. Алексєєва, який під правовим режимом розумів порядок регулювання суспільних відносин, виражений у комплексі правових засобів. Це лаконічне і навіть елегантне визначення, однак, не дає можливість сумістити правовий режим з такими категоріями як «правове регулювання суспільних відносин», «правопорядок» тощо.

Підходів С. С. Алексєєва опонує Д. М. Бахрах, на думку якого правовий режим – це система норм права, яка регулює діяльність, відносини між людьми з приводу певних об'єктів. Д. М. Бахрах також доводить, що можна розрізняти юридичну сторону режиму (систему правил) і фактичну сторону режиму (реальне здійснення режимних норм). Серед сучасних підходів до розуміння правових режимів слід окремо згадати про роботи Г. С. Беляєвої, І. О. Соколової, Е. Ф. Шамсумової, спеціально присвячені теоретичному аналізу правових режимів.

У підходах І. О. Соколової, а також В. Д. Ткаченко і Є. Б. Ручкіна зроблено акцент на тому, що правовий режим виражає результат впливу законодавця на певні суспільні відносини. Він є станом нормативної урегульованості останніх, який виникає внаслідок використання у процесі законотворчості специфічного поєднання способів, методів і типів правового регулювання. Правовий режим охоплює собою об'єкт, на який спрямований нормативний вплив, права (повноваження) і зміст регулювання – законні інтереси та обов'язки суб'єктів права (фізичних і юридичних осіб, органів публічної влади та їх посадових осіб, територіальних громад, держави у цілому).

З огляду на це ключовим для розуміння правового режиму є характеристика способів, методів і типів правового регулювання.

Під способами правового регулювання суспільних відносин розуміють первинні (тобто такі, що не містять у собі більш прості) засоби правового впливу на поведінку людей, пов'язані з наділенням їх суб'єктивними юридичними правами або покладанням на них юридичних обов'язків. Використання різних способів регулювання не є однорідним, що яскраво проявляється у регулюванні відносин праці. У трудових відносинах первинним способом регулювання є дозвіл, тоді як у відносинах, пов'язаних з трудовими – зобов'язання (у сфері зайнятості чи контролю і нагляду за дотриманням законодавства про працю) чи заборона (у сфері припинення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності).

Методи правового регулювання відображають сполучення основних і допоміжних способів, порядок встановлення, способи реалізації і захисту прав суб'єктів правовідносин, ступінь деталізованості правового регулювання і роль суб'єктів права у цьому процесі. Регулювання трудо-правових відносин показує, що, по-перше, галузь права не може будуватися на застосуванні виключно одного методу регулювання, оскільки відносини між приватними особами частіше за все доцільніше регулювати диспозитивно, тоді як відносини за участі суб'єктів владних повноважень у процесі здійснення останніх слід регулювати імперативно; а по-друге, що ці методи не протиставленні одне одному: елементи імперативності можуть бути властиві суто диспозитивному регулюванню (наприклад, укладення трудового договору), а елементи диспозитивності – у імперативному регулюванні (наприклад, при вирішенні трудових спорів).

До структури правового режиму включаються також типи правового регулювання – спеціальнодозвільний і загальнодозвіль-

ний. При цьому ми не відносимо до елементів правового режиму види правового регулювання, адже вони не мають самостійного значення. Види скоріше показують, які можливі випадки поєднання наведених елементів правових режимів і в яких відносинах такі поєднання слід використовувати.

Специфіка поєднання способів, методів і типів правового регулювання проявляється на рівні не лише галузі права, адже немає галузі, в якій регулювання є цілковито однорідним. Можна говорити про виокремлення галузевих, підгалузевих та інституційних правових режимів. Крім того, можна виділяти правові режими, що мають функціональне призначення, коли йдеться про групу норм, які не утворюють якійсь елемент системи права, але стосуються регулювання певного питання (і режим праці є саме таким).

З точки зору об'єкту регулювання можна вести мову про матеріальні і процесуальні режими. Матеріальні режими встановлюються при врегулюванні прав і обов'язків суб'єктів права (наприклад, права і обов'язки працюючих, підстави розірвання трудового договору). Натомість процесуальні режими встановлюються, коли відбувається регулювання реалізації і захисту цих прав або здійснення обов'язків із залученням суб'єктів владних повноважень (наприклад, режим наглядової діяльності органів Держгірпромнагляду).

Правові режими також можна поділити на приватно-правові і публічно-правові. Приватно-правові режими встановлюються при регулюванні більшості трудових відносин і характеризуються перевагою дозволів як способів регулювання, диспозитивного методу і загальнодозвільного типу правового регулювання, наявністю рекомендаційного та (або заохочувального) регулювання, позовною формою захисту прав, широкою автономією суб'єктів права у врегулюванні своїх відносин тощо. Публічно-правові режими зумовлюють домінування заборон і зобов'язань, імперативного методу і часто спеціальнодозвільного типу правового регулювання, покладенням ініціативи щодо захисту прав на компетентні органи, централізованим і максимально деталізованим регулюванням тощо.

Нарешті, з точки зору функціонального призначення режими класифікуються на регулятивні і охоронні. Регулятивні режими стосуються ситуації належного здійснення учасниками відносин свої прав (повноважень) і обов'язків. Охоронні режими функціонують у ситуаціях захисту і відновлення порушених прав.

Важливо також розуміти, що наведені класифікації правових режимів не слід протиставляти одне одному. Вони мають на меті показати правові режими, що існують у правовій системі, з різних боків. Одні і ті самі режими можуть підпадати під певні види різних класифікацій. Наприклад, охоронний режим є одночасно і процесуальним та публічно-правовим, а матеріально-правовий режим є також і регулятивним.

Яковлєва Г. О.,

канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-ФІЗІОЛОГІЧНІ КРИТЕРІЇ СПЕЦИФІКИ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Наука як галузь суспільного виробництва має свою специфіку. Тому виконання трудової функції науковими працівниками регулюється поряд із загальними спеціальними нормами трудового законодавства. Диференціація правового регулювання праці таких осіб здійснюється за допомогою централізованого, а головним чином галузевого і локального правового регулювання, яке враховує особливості організації й умов праці в цій галузі господарства або на конкретному підприємстві.

Спеціальні норми в регулюванні трудових правовідносин наукових працівників займають значне місце. Принцип єдності і диференціації трудового законодавства вимагає, щоб у нормах трудового права, які регулюють діяльність певної категорії працівників, враховувалось не тільки загальне й особливе в умовах їх праці, а й оптимальне поєднання загального і особливого. Це може бути досягнуте на підставі дослідження умов і характеру праці самих суб'єктів трудових відносин, тобто факторів, що обумовлюють ступінь диференціації законодавства про працю. Характер спеціальних норм повинен відповідати основній меті правового регулювання трудових відносин в цій галузі суспільної праці. Поєднання загального й особливого, виражене в правових нормах, що регулюють трудові відносини наукових працівників, буде оптимальним, якщо воно забезпечить: найвищу продуктивність праці (творчу віддачу) нових наукових знань дослідників, конструкторів і проєктувальників; максимальну економію робочого часу і матеріальних