

реорганізація супроводжується скороченням чисельності або штату працівників. Якщо ж вона спричинила зміни істотних умов праці, то з працівником, який не бажає продовжувати роботу в нових умовах, трудовий договір припиняється на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП України.

Яковлев О. А.,
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права
Національного університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»
(м. Харків, Україна)

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗУМІННЯ ПРАВОВИХ РЕЖИМІВ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Регулювання суспільних відносин з метою їх впорядкування і розвитку є головною функцією права, яка відображає його цінність для людини, держави, усього соціуму. з огляду на це підвищення ефективності правового регулювання є нагальним, постійно актуальним завданням, виконуваним з різних боків і у різних формах двома основними суб'єктами: органами публічної влади як носіями правотворчих повноважень і юридичною наукою як інтелектуальним, ідеологічним та інформаційним фундаментом правотворчої діяльності. Роль юридичної науки у даному випадку проявляється у двох основних напрямках: дослідження теоретичних і методологічних питань правового регулювання (вивчення основних державно-правових закономірностей, розробка відповідного понятійного апарату, юридичних конструкцій тощо), а також формулювання пропозицій, спрямованих на покращення законодавства і юридичної (правозастосовної, правотлумачної) практики.

Важливо розуміти, що перший блок питань не є виключною цариною загальної теорії права, хоча саме остання формулює базові категорії правового регулювання (способи, методи, типи, види правового регулювання, механізм правового регулювання, правовий вплив тощо). з точки зору вирішення конкретних проблем правової регламентації тих чи інших відносин вагоме значення мають дослідження, які провадяться в межах загальних частин галузевих наук. Вивчаючи нормативну основу певної галузі та узагальнюючи отримані знання, галузеві науки здатні не лише створюва-

ти системне уявлення про правове регулювання відносин, які належать до їхнього предмету, але й робити свій внесок у загальне вчення про правове регулювання. Тим самим відбувається обмін здобутками між практично і теоретично орієнтованими юридичними науками, а юриспруденція набуває характеру єдиної інтегрованої сфери знань.

Питання правового регулювання трудових відносин сьогодні вимагають посиленої уваги з боку фахівців з трудового права. Трансформаційний характер вітчизняної економічної, політичної, гуманітарної та інших систем, що накладає свій відбиток і на право, змушує науковців переглядати класичні, сформульовані ще за радянських часів погляди на зміст відносин праці, правовий статус суб'єктів цих відносин, способи і методи їх регулювання та їх співвідношення між собою тощо. Іншими словами осмислення цієї проблематики має значення і для поглиблення наукового аналізу галузі трудового права як елемента системи права, і для оновлення розуміння його (трудового права) базових інститутів (право на працю, способи його захисту та роль держави в її забезпеченні, трудовий договір, матеріальна і дисциплінарна відповідальність, трудовий спір тощо).

Наука трудового права намагається відповідати на названі вище новітні виклики. Зокрема, можна згадати про праці В.В. Жернакова, І.В. Гуціна, Н.І. Дівеевої, М.І. Іншина, Н.В. Козачка, М.В. Лушнікової, О.М. Лушнікова, Ю.П. Орловського, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, А.М. Слюсара, І.В. Шестерякової, О.М. Ярошенка та ін., в яких досліджуються питання поняття і ознак трудових правовідносин, їх суб'єктів, змісту, законодавчого забезпечення, правового регулювання конкретних видів правовідносин, способів і методів регулювання у трудовому праві тощо.

У той же час зазначені праці не спрямовані на створення системного бачення правового регулювання трудових відносин. Фактично це означає, що наука трудового права поки що не змогла вибудувати цілісного розуміння про основні і допоміжні способи і методи правового регулювання, типи і види правового регулювання трудових відносин, особливе, унікальне поєднання яких утворює галузевий правовий режим, що у сучасній теорії права визнається одним з критеріїв галузевого поділу (поряд із предметом і методом регулювання). Таку ситуацію, безумовно, не можна вважати задовільною, адже правовий режим є тією центральною категорією, що, на наше переконання, може бути покладена в основу харак-

теристики специфіки трудової галузі. Крім того, аналіз правових режимів (галузевого й інституційних, регулятивних і охоронних), їх елементів є необхідною передумовою ефективного реформування трудового законодавства. з урахуванням цього дослідження правових режимів регулювання трудових відносин є теоретично і практично актуальним і науково виправданим.

Слід також зазначити, що дослідження правових режимів у трудовому праві напштовхується на значні складнощі, про що вже частково згадувалося. Серед таких складнощів можна, зокрема, назвати:

По-перше, відсутність чіткого теоретико-правового визначення категорії «правовий режим». Досить довго теоретичні розробки у цій сфері 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. Цьому підході опонував Д. М. Бахрах, на думку якого правовий режим – це сукупність норм права, які регулюють відносини з приводу певних об'єктів.

Останнім часом на пострадянському просторі було захищено дві кандидатські дисертації (Г. С. Беляєва, І. О. Соколова), в яких здійснено комплексні спроби визначити і проаналізувати правовий режим як феномен правової системи. Однак зазначені роботи містять чимало спірних положень, а їх висновки, як це часто буває у теоретичних працях, не у повній мірі можна перенести на галузевий ґрунт.

По-друге, має місце смислова обмеженість використання категорії «правовий режим» представниками галузевих наук. Не дивлячись на те, що сама ця категорія досить часто фігурує у монографічних і дисертаційних роботах (для прикладу згадаємо праці А. В. Басова, К. В. Дукашева, О. О. Кондратьєвої, О. О. Крестьянінова, П. В. Павлова, С. П. Познякова, А. В. Реута, Д. І. Топоркова та ін.), вона (категорія) здебільшого використовується як синонім законодавчого регулювання тих відносин, які вказані автори вивчають. Найвні звичайно і виключення (роботи В. В. Конопльова, Л. Крупи та ін.), проте вони не набули значного поширення.

По-третє, правові режими, як вже зазначалося, ніколи не складали предмету спеціальних досліджень з боку вчених у галузі трудового права. Показово у цьому сенсі, що категорія «правовий режим», попри її понятійну цінність і важливість, майже не зга-

дується у навчальній літературі з трудового права, ані в аспекті місця трудового права у системі вітчизняного права, ані в контексті правового регулювання трудових відносин.

І нарешті, по-четверте, існуючи підходи до розуміння правового режиму та його елементів засновані здебільшого на визнанні поділу права на приватне і публічне та протиставленні цих «юридичних галактик» (С.С. Алексеев), «правових світів» (Ю.О. Тихомиров) одне одному. Не заперечуючи цього поділу як такого, маємо зазначити, що трудова галузь достатньо важко вписується у цей поділ (принаймні в його класичній інтерпретації). Хоча трудове право генетично й історично виростає з приватного (точніше з цивільного) права, соціальні реформи у сфері праці, крізь які пройшли європейські країни протягом ХХ ст., привнесли у трудову галузь багато елементів імперативного, а значить – публічно-правового регулювання. При чому ця публічно-правова складова є настільки сильною, що, приміром, у Скандинавських країнах, які прийнято називати еталоном соціальної держави у сучасному світі, трудове право визнається галуззю публічного права (поряд із інститутами, які регламентують соціальний захист, захист прав споживачів тощо), а вітчизняний теоретик права С.П. Погребняк саме на прикладі трудового права висуває тезу про дифузю приватного і публічного правового регулювання у сучасному світі.

На завершення, всі висвітлені аспекти мають бути враховані при дослідженні правових режимів правового регулювання трудових відносин, зокрема і галузевого режиму трудового права, який не має ані виключно публічно-правового, ані суто приватно-правового характеру.

Яковлева Г.О.,

канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права
Національного університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»
(м. Харків, Україна)

ДЕРЖАВНИЙ ЗАХИСТ ОСІБ, ЯКІ НАДАЮТЬ ДОПОМОГУ В ЗАПОБІГАННІ І ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ, В КОНТЕКСТІ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

Частина третя статті 20 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» закріплює неможливість звільнення чи