УДК 349.2:331.101
DOI https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.3.17

Людмила Вакарюк,
докт. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри приватного права
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

Ігор Бабін,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри публічного права
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ В СТРУКТУРІ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Метою статті є з'ясування місця та значення нормативно-правових актів у структурі правового (юридичного) режиму в трудовому праві, визначення їх системи на державному рівні. Висвітлюються наукові підходи до з'ясування характеру впливу нормативно-правових актів на правовий (юридичний) режим представників як загальної теорії права, так і інших галузевих наук. Зазначається, що юридичний режим виявляється в діяльності органів державної влади й управління (правотворчості), що закріплена у юридичних нормах (нормах-принципах), і є закономірним та об'єктивним продовженням реалізації правового режиму. І правовий, і юридичний режим лежать в одній площині, створюють і сприяють становленню й забезпеченню цілісної системи регулятивного впливу, порядку, які під дією відповідних способів (засобів) правового регулювання функціонують для досягнення однієї спільної мети – забезпечення ефективної реалізації індивідами своїх потреб, суб'єктивних прав та інтересів і виконання обов'язків. Наголошується, що до правових засобів, що входять у структуру трудо-правового режиму, окрім інших, належать і нормативно-правові акти (як державного, так і договірного рівня), в яких втілюються змістовно трудо-правові режими з метою ефективного правового регулювання трудових відносин. Нормативно-правовий акт є правовою основою виникнення, існування та припинення правових (юридичних) режимів. Специфіка сфери праці та важливість свободи праці (права на працю та права не бути примушеним до праці) зумовили те, що низка обставин реалізації трудових прав та законних інтересів у сфері праці забезпечуються нормативно-правовими актами різних галузей права. Зроблено висновок, що на державному рівні такими нормативно-правовими актами є Конституція України та міжнародно-правові акти, які ратифіковані парламентом нашої держави; спеціальне законодавство, тобто, увесь загал нормативно-правових актів, що віднесені до законодавства про працю; законодавство інших галузей права, в яких передбачаються механізми та/або засоби захисту правових режимів у трудовому праві.

Ключові слова: правовий (юридичний) режим, правотворчість, законодавство про працю, нормативно-правові акти, правові засади правового режиму, реформа трудового законодавства.

Постановка проблеми. Процеси глобалізації, що відбуваються в сучасному світі, індивідуалізація суспільства вимагають наявності ефективного механізму дії права, охорони та захисту прав людини, зміни усталеної ролі права у сучасному суспільстві. Тому, як зазначає українська вчена І. В. Антошина, зовсім не випадково серед загальних функцій права в теорії права науковцями виокремлюються такі функції, як: культурно-історична, виховна, інформаційно-орієнтована та функція соціального контролю [1, с. 15–16]. Ці функції тією чи іншою мірою допомагають існувати праву та панувати в державі, яка може називатись у такому разі правовою. Отже, функції права за допомогою правових норм створюють сприятливі умови для належного здійснення правового впливу на суспільство та членів соціуму, що перебувають у правових відносинах. З огляду на це, можна припустити, що нормативно-правові акти можуть виконувати гарантуючу роль стосовно порядку такого впливу – на правові режими загалом та на правові режими у трудовому праві зокрема. Дослідження місця нормативно-правових актів, їхнього впливу та значення в структурі правового (юридичного) режиму в трудовому праві має велике теоретичне та практичне значення з огляду на те,

© Л. Вакарюк, І. Бабін, 2020

що й сьогодні відбувається масштабне переосмислення трудового права України, котре супроводжується реформуванням національного законодавства про працю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика правових режимів завжди викликала науковий інтерес не тільки у теоретиків права, але й у представників інших галузевих юридичних наук, таких як С. С. Алексєєв, Г. С. Бєляєва, В. Б. Ісаков, С. О. Кузніченко, Н. І. Матузов, А. В. Малько, О. С. Родіонов, І. О. Соколова, А. С. Спаський, Е. Ф. Шамсумова та інші вчені. Певною мірою нормативно-правове забезпечення правових режимів та вплив нормативно-правових актів на ці режими досліджувались українськими вченими в інших галузях права, зокрема такими, як М. А. Баламуш [2, с. 55–89], Н. В. Коваленко [3, с. 75–88], Т. П. Мінка [4, с. 123-127], В. М. Снігур [5, с. 17–25].

Метою статті є розкриття місця та значення нормативно-правових актів у структурі правового (юридичного) режиму в трудовому праві, з'ясування їх системи на державному рівні та впливу на правові режими у трудовому праві.

Виклад основного матеріалу. До правових засобів, що входять у структуру трудо-правового режиму, належать, крім норм трудового права, принципів правового регулювання трудових відносин, і міжнародні акти, ратифіковані Україною, та нормативно-правові акти (як державного, так і договірного рівня), в яких втілюються змістовно трудо-правові режими з метою ефективного правового регулювання трудових відносин [6, с. 135]. Зв'язок правових режимів у трудовому праві із нормативними правовими актами в об'єктивній дійсності є більш ніж очевидним, так само очевидним є і вплив на правовий (юридичний) режим окремих груп нормативно-правових актів, адже об'єктивність трудо-правового режиму пов'язана з тим, що він є структурною частиною позитивного права. Правовий (юридичний режим) ми розглядаємо як послідовну, системну, логічну діяльність законодавця (правотворчість), що закріплена у юридичних нормах (нормах-принципах) та виражена у компетенції органів державної влади і управління в особі її посадових осіб з використанням особливих форм та методів діяльності, що досягається завдяки сукупності юридичного інструментарію (засобів, способів, прийомів) та відображається на діяльності суб'єктів (їхньому правовому статусі) і відповідних об'єктах з метою забезпечення тієї мети і завдань, що стоять на певному етапі розвитку суспільства і держави. При цьому необхідно вказати на ту обставину, що юридичний (державний) режим, який, як ми вже зазначали, виявляється в діяльності органів державної влади й управління, є закономірним та об'єктивним продовженням реалізації правового режиму [7, с. 45]. Адже і правовий, і юридичний режим лежать в одній площині, створюють і сприяють становленню й забезпеченню цілісної системи регулятивного впливу, порядку, які під дією відповідних способів (засобів) правового регулювання функціонують для досягнення однієї спільної мети – забезпечення ефективної реалізації індивідами своїх потреб, суб'єктивних прав та інтересів і виконання обов'язків.

Своєю чергою, нормативно-правовий акт – це правова основа виникнення, існування та припинення правових (юридичних) режимів. Закріпленість правового режиму у нормативно-правових актах, як стверджує Н. В. Коваленко, є однією із визначальних характеристик правових режимів [8, с. 256]. Справді, цілком беззаперечним є той факт, що правовий режим як самостійна правова категорія хоча й розглядається науковцями різних галузей права (а також у межах політології, державного управління та соціології) у різних аспектах, однак головна особливість правового (юридичного) режиму полягає в тому, що «у будь-якому разі він встановлюється, змінюється, припиняється та забезпечується правом». Українська вчена-адміністративіст Т. П. Мінка справедливо зазначає з цього приводу, що «поза правовою системою він не може існувати апріорі. Поза правовою системою діють режими, які не передбачають юридичного втручання в регулювання відносин та не врегульовані правовими нормами» [9, с. 125]. З огляду на це, правовий (юридичний) режим у трудовому праві не може створюватись, змінюватись та припинятись інакше як закріпленням у відповідному законодавчому акті (актах) у сфері праці та суміжних галузях права.

Водночас виникає питання: чи залежить правовий (юридичний) режим у трудовому праві від об'єктивної дійсності, тобто чи можливо констатувати існування правового режиму тоді, коли, наприклад, об'єкт, щодо якого він був встановлений, зник? Відповідаючи на це питання, слід нагадати, що правовий режим загалом є порядком правового регулювання – порядком впливу на суспільні відносини та на учасників цих відносин. Таким чином, можна зробити висновок, що правовий режим без об'єкта може існувати, навіть якщо не існує об'єкта, предмета, процесу (явища), суб'єкта, згідно з якими

цей режим встановлюється (якщо сам режим не передбачає свого припинення чи призупинення на час зникнення підстав для його виникнення). Отже, прив'язка виникнення, зміни чи припинення існування правового режиму є юридично не виправданою з огляду на сутнісну природу та зміст правових режимів. Поряд із тим зазначимо, що питання про існування правових (юридичних) режимів у тому разі, коли немає фактичних підстав для їх існування, насправді, є вже проблемою актуальності та ефективності правових (юридичних) режимів та законодавства (оперативність зміни законодавства про працю з огляду на обставини, що змінюються).

Це підтверджується не лише сутнісною природою правових (юридичних) режимів, але й специфікою норм права, котрі є правовою формою всіх явищ у сфері права, що об'єктивно існують. Ця правова форма пов'язує між собою різноманітні юридичні явища, а саме: юридичні факти, котрі, як правило, відображаються в гіпотезі норми, права та обов'язки суб'єктів, які відображаються в диспозиції норми, заходи юридичної відповідальності, закріплені в санкції норми. При цьому самі ж правовідносини є правовою формою діяльності суб'єктів права, за допомогою якої реалізуються норми права. На думку Т. П. Мінки, «правові норми регулюють не правовідносини, а фактичні відносини, що є вихідним матеріалом, об'єктивно витікаючи у зв'язку із політичною, суспільною та іншою діяльністю людей та їх організацій, а вихідним результатом всього цього є правовідносини, що виступають в єдності форми та змісту. Таким чином, одна правова форма – норма права, яка є ключовою ланкою, що пов'язує між собою елементи права, трансформується в іншу правову форму – правовідносини, що спрямовані на реалізацію правових норм, тобто на відповідність фактичних відносин суб'єктів права моделі, закріпленій у нормі» [10, с. 126]. Зважаючи на це, можна зробити висновок, що зі зникненням фактичного об'єкта правового режиму у трудовому праві зникає і фактичний вияв правового режиму, а не сам правовий режим.

Суворі вимоги, що ставляться до нормативно-правових актів, зумовлюють створення правових (юридичних) режимів у межах цих вимог. Традиційно у сучасній юридичній науці нормотворчість розглядається як процес пізнання та оцінювання правових потреб суспільства та держави, формування й прийняття нормативно-правових актів уповноваженими суб'єктами в межах відповідних процедур. Ю. А. Шпак вказує на те, що «імпульсом до створення нормативно-правового акта є суспільно значуща проблема, невирішене питання, яке має значення для великої кількості людей і для держави в цілому» [11, с. 143]. Цим відповідним чином зумовлюється завдання суб'єкта нормотворчої діяльності, котре полягає в тому, щоб своєчасно, точно й адекватними правовими засобами відреагувати на потребу в нормуванні суспільних відносин, «обираючи такий варіант регулювання, який би найбільшою мірою відповідав інтересам суспільства, сприяв би його прогресу, враховував би всю сукупність факторів суспільного розвитку – економічних, політичних, соціальних, національних, ідеологічних тощо» [12, с. 13]. Ці обставини також зумовлюють і суворі вимоги до нормотворчої діяльності, процесу. А. М. Каленчук із цього приводу слушно зазначає, що «нормотворча діяльність має бути таким чином урегульована, щоб найбільш адекватно сприяла прийняттю виважених, ефективних, ґрунтовно опрацьованих нормативно-правових актів відповідного рівня. В противному випадку виникають підстави для скасування цього акту, яким може завдаватися й шкода особам, на права яких цей акт чинив вплив» [13, с. 51]. З огляду на це, зазначимо, що вимоги до нормотворчої діяльності сукупно гарантують якість правового (юридичного) режиму, який закріплюється у нормах нормативно-правових актів, тобто в логічному результаті цієї діяльності.

Нормативно-правові акти забезпечують інформування про правовий (юридичний) режим. Існування правового режиму, про який ніхто не знає та не може дізнатись, певна річ, призводить до того, що цей режим не може вважатись діючим, адже за таких обставин суб'єкти, котрі мали би його дотримуватись, з об'єктивних обставин не могли дізнатись про існування відповідного правового режиму. Інша річ, якщо про певний правовий режим знає лише певне коло осіб, однак таких випадків в рамках сфери праці не існує.

Безумовно, від своєчасного і повного отримання юридично значимої інформації багато в чому залежить дієвість і ефективність поведінки суб'єктів правовідносин, а також контроль за такою поведінкою з боку державних органів [14, с. 123], легітимність існування вимог, обов'язків та відповідальності за їх порушення. На цю обставину також звертає увагу у дисертаційному дослідженні Н. В. Коваленко, яка наголошує на тому, що юридичні норми інформують осіб, що охоплюються сферою дії режиму, про дозволені поведінкові алгоритми, легітимізують обсяги компетенції, встановлюють спосіб і порядок здійснення прав та обов'язків тощо [15, с. 75].

Загалом, зазначимо, що інформативність нормативно-правових актів – це результат реалізації інформаційної функції права, що тісно пов'язана з принципом формальності права. Тобто «по-перше, право повинно перетворюватись в якусь формальну форму, зрозумілу для сприйняття та має конкретний зміст, який не допускає двозначності, а по-друге, має бути доведено до громадськості, повинно бути сприйнято рецензентом» [16, с. 269-270]. У разі виконання окреслених умов людина отримує необхідну правову інформацію, котра, як вважає білоруська вчена П. Ф. Долгова, «є відправною точкою, першоосновою її подальшої поведінки. Таким чином, реалізація інформаційної функції права – це забезпечення режиму доступності громадянам та посадовим особам правової інформації. Тому, безумовно, правовою держава може вважатись тільки тоді, коли вона буде якомога більше інформаційно відкритою» [16, с. 269-270], зокрема, й щодо встановлених правових (юридичних) режимів. З огляду на це, можемо зробити висновок, що правовий (юридичний) режим у трудовому праві гарантується відповідними нормативно-правовими актами в силу забезпечення державою правового режиму доступності громадянам та посадовим особам правової інформації.

З'ясувавши те, що за допомогою нормативно-правових актів здійснюється інтерпретація та легітимація правових режимів, слід також встановити, які саме акти на державному рівні виконують цю функцію стосовно правових режимів у трудовому праві України. У цьому контексті спершу слід наголосити на тому, що специфіка сфери праці та важливість свободи праці (права на працю та права не бути примушеним до праці) зумовили те, що низка обставин реалізації трудових прав та законних інтересів у сфері праці забезпечуються нормативно-правовими актами різних галузей права. Таким чином, умовно на державному рівні відповідні нормативно-правові акти можна поділити на такі: 1) Конституція України та міжнародно-правові акти, які ратифіковані національним парламентом нашої держави; 2) спеціальне законодавство, тобто увесь загал нормативно-правових актів, що віднесені до законодавства про працю; 3) законодавство інших галузей права, в яких передбачаються механізми та/або засоби захисту правових режимів у трудовому праві.

На конституційному рівні правові (юридичні) режими у трудовому праві знаходять свої вихідні ідеї у формі стандартів, що стосуються прав, свобод та обов'язків людини і громадянина, котрі закріплені у статтях розділу ІІ Основного Закону України. Найбільшу вагу з-поміж цих норм в окресленому контексті мають статті про: 1) обов'язкову гендерну рівність у сфері праці (ст. 24), тобто рівність прав жінки і чоловіка, що забезпечується, зокрема, наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у праці та винагороді за неї, а також спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг, створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством, правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям; 2) право на гідну працю (ст. 43); 3) право на страйк (ст. 44); 4) право на відпочинок (ст. 45); 5) право на соціальний захист (ст. 46). Гарантуючий ефект Конституції важко недооцінити, зважаючи на те, що Конституція України має найвищу юридичну силу, а закони та інші нормативно-правові акти мають прийматись лише на основі української Конституції та повинні відповідати їй. Окрім того, норми Основного Закону нашої держави – це норми прямої дії.

Згідно з ч. 1 ст. 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. При цьому в рамках питання, котре ми розглядаємо, найважливіше значення займають саме міжнародно-правові акти Міжнародної організації праці та Ради Європи. Зокрема, серед міжнародно-правових документів МОП, які мають важливе гарантуюче значення для правових (юридичних) режимів у трудовому праві, слід назвати конвенції, котрі регулюють питання: безробіття (1921 р.), мінімального віку в сільському господарстві (1921 р.), щотижневого відпочинку в промисловості (1921 р.), використання праці жінок на підземних роботах (1935 р.), оплачуваної відпустки (1936 р.), статусу та діяльності інспекції праці (1947 р.), нічної праці підлітків у промисловості (1948 р.), дискримінації у сфері праці (1958 р.), політики у сфері зайнятості (1964 р.), колективних переговорів (1981 р.) і тощо.

Що ж стосується спеціального законодавства України про працю, то, як ми вже зазначали, тією чи іншою мірою вся система трудового законодавства побудована таким чином, щоби задовольняти потребу суспільства, держави та учасників трудових відносин в існуванні правових режимів у національному трудовому праві, їх актуальній змінюваності та припиненні.

Не меншої уваги заслуговує питання гарантування на державному рівні ефективного існування правових режимів у трудовому праві нашої держави окремими нормативно-правовими актами інших галузей права. Зокрема, наприклад, такими актами, як Кримінальний кодекс України та Кодекс України про адміністративні правопорушення. У межах Кримінального кодексу України правові (юридичні) режими у трудовому праві захищаються шляхом встановлення кримінальної відповідальності за злочини проти трудових прав і свобод людини і громадянина, зокрема: 1) умисне перешкоджання законній діяльності професійних спілок (ст. 170); 2) перешкоджання законній професійній діяльності журналістів – незаконне вилучення зібраних, опрацьованих, підготовлених журналістом матеріалів і технічних засобів, якими він користується у зв'язку із своєю професійною діяльністю тощо (ст. 171); 3) грубе порушення законодавства про працю – незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю (ст. 172); 4) грубе порушення угоди про працю службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, а також окремим громадянином або уповноваженою ними особою шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою (ст. 173); 5) примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку (ст. 174); 6) невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат (ст. 175); 7) порушення вимог законодавства про охорону праці (ст. 271); 8) порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою (ст. 272); 9) здійснення професійної діяльності членом екіпажу або обслуговування повітряного руху диспетчером управління повітряним рухом (диспетчером служби руху) у стані алкогольного сп'яніння або під впливом наркотичних чи психотропних речовин (ст. 276-1); 10) примушування працівника залізничного, повітряного, водного, автомобільного, міського електричного чи магістрального трубопровідного транспорту до невиконання своїх службових обов'язків шляхом погрози вбивством, заподіянням тяжких тілесних ушкоджень або знищенням майна цього працівника чи близьких йому осіб (ст. 280) тощо. Специфіка гарантування правових режимів у трудовому праві Кримінальним кодексом проявляється через сутність кримінальної відповідальності, яка настає за вчинення злочинних діянь, а також наслідків настання цієї відповідальності. Кримінальна відповідальність – це найсуворіший вид юридичної відповідальності, який може передбачати настання кримінального покарання, зокрема, у виді обмеження чи позбавлення волі.

Менш суворою відповідальністю є адміністративно-правова відповідальність, яка також може наставати у разі порушення окремих режимних вимог у трудовому праві. Ця можливість забезпечена за рахунок норм КУпАП, що передбачають настання вказаної відповідальності за вчинення адміністративних правопорушень у галузі охорони праці, головним чином: 1) порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці (ст. 41); 2) ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди (ст. 41-2); 3) порушення чи невиконання колективного договору, угоди (ст. 41-2); 4) ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод (ст. 41-3); 5) порушення обмежень, встановлених для медичних і фармацевтичних працівників під час здійснення ними професійної діяльності (ст. 44-2); 6) порушення законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття (ст. 165-3); 7) порушення законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності (ст. 165-4); 8) порушення законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності (ст. 165-5) тощо.

Висновки

Отже, сама сутність нормативно-правового акта передбачає гарантуючий вплив на правові (юридичні) режими, які створюються, змінюються та скасовуються за рахунок нормотворчої діяльності, щодо здійснення якої законодавство містить низку правил, котрі таким чином також забезпечують оптимальне створення, зміну та припинення правових (юридичних) режимів. При цьому, відзначаючи той вплив, які здійснюють нормативно-правові акти державного рівня на правові (юридичні) режими у трудовому праві, слід мати на увазі не лише відповідні акти законодавства про працю, але також і Конституцію України, міжнародно-правові акти, а також акти інших галузей права.

Список використаних джерел:

1. Антошина И. В. Информационная функция права как общеправовая функция. *Jurnalul juridic naţional: Teorie şi practică*. 2014. № 1(5). С. 15–19.
2. Баламуш М. А. Міграційний режим в Україні (адміністративно-правовий аспект) : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Запоріжжя, 2017. 206 с.
3. Коваленко Н. В. Адміністративно-правові режими : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Запоріжжя, 2017. 529 с.
4. Мінка Т. П. Онтологічна характеристика правового режиму. *Право і суспільство*. 2012. № 3. С. 123–127.
5. Снігур В. М. Міграційний режим в Україні : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2008. 198 с.
6. Вакарюк Л. В. Правові режими в трудовому праві України : монографія. Чернівці: Видавничий дім РОДОВІД, 2018. 415 с.
7. Вакарюк Л. В. «Соціальний режим», «правовий режим», «юридичний режим»: взаємообумовленість правових категорій. *Visegrad journal on human rights*. 2017. № 5. С. 42–46.
8. Коваленко Н. До питання про визначеність поняття та ознак правового режиму. *Підприємництво, господарство і право*. № 12, 2019. С. 254–258.
9. Мінка Т. П. Онтологічна характеристика правового режиму. *Право і суспільство*. 2012. № 3. С. 123–127.
10. Там само. С. 126.
11. Шпак Ю. А. Методологічні підходи до визначення поняття нормотворчості органів місцевого самоврядування. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. № 1, 2013. С. 245–152.
12. Шпак Ю. А. Нормотворчість органів місцевого самоврядування в Україні: теоретико-правовий вимір : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Львів, 2016. 169 с.
13. Каленчук А. М. Нормотворчість як сфера можливого завдання державою цивільно-правової шкоди. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2015. Вип. 13(2). С. 50–52.
14. Тимкович І. В. Актуальні питання дослідження інформаційної функції права в юридичній науці: теоретико-правова характеристика. *Теоретико-правові аспекти функцій права в системі державотворення України*: зб. наук. пр. / за заг. ред. І. Л. Бородіна. Тернопіль: Вектор, 2016. С. 122–130.
15. Коваленко Н. В. Адміністративно-правові режими : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Запоріжжя, 2017. 529 с.
16. Долгова П. Ф. Информационная функция права. *Сборник работ 67-й научной конференции студентов и аспирантов Белорусского государственного университета (г. Минск, 17–20 мая 2010 г.)*: в 3 ч. Минск: Изд-во БГУ, 2011. Ч. 3, С. 269–271.

The purpose of the article is to reveal the place and importance of legal acts in the structure of the legal (legal) regime in labor law, to define their system at the state level. Scientific approaches to clarifying the meaning and nature of the impact of legal acts on the legal regime of both representatives of the general theory of law and other branch sciences are highlighted. It is noted that the legal regime is manifested in the activities of public authorities and administration (law-making), which is enshrined in legal norms (norms-principles), and is a natural and objective continuation of the implementation of the legal regime. Both the legal and the juridical regime lie in the same plane, creating and contributing to the formation and maintenance of a coherent system of regulatory influence, an order that, under the action of appropriate methods (means) of legal regulation, function to achieve one common goal - to ensure the effective realization by individuals of their needs, sub' active rights and interests and performance of duties. It is emphasized that in addition to labor law norms, international instruments ratified by Ukraine, principles of legal regulation of labor relations, and normative legal acts (both state and contractual level), which embody substantive labor-law regimes in order to effectively regulate labor relations. A legal act is the legal basis for the emergence, existence and termination of legal (juridical) regimes. The specifics of the labor area and the importance of freedom of labor (the right to work and the right not to be forced to work) have led to the fact that a number of circumstances of the realization of labor rights and legitimate interests in the sphere of work are ensured by the legal acts of different branches of law. It is concluded that at the state level such normative legal acts are the Constitution of Ukraine and international legal acts, which have been ratified by the national parliament of our state; special legislation, that is, the whole of the general normative legal acts related to the labor legislation; legislation of other branches of law, which provide mechanisms and / or remedies for legal regimes in labor law.

Key words: legal (juridical) regime, law-making, labor legislation, legal acts, legal principles of the legal regime, labor law reform.