DOI: 10.36695/2219-5521.2.2020.37

УДК 349.2

Л.В. ВАКАРЮК, І.І. БАБІН

*Людмила Василівна Вакарюк, доктор юридичних наук, доцент, доцент Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича**

ORCID: 0000-0003-0263-7665

*Ігор Іванович Бабін, кандидат юридичних наук, доцент, доцент Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича***

ORCID: 0000-0002-6603-4380

ДО ПИТАННЯ КРИТЕРІЇВ КЛАСИФІКАЦІЇ ТРУДО-ПРАВОВИХ РЕЖИМІВ

Постановка проблеми. Вийшовши за межі адміністративного управління, категорія «правовий режим» стала широко використовуватися в різних галузях законодавства. Внаслідок цього, залежно від предмета правового регулювання, правові режими поділяються на конституційні, цивільно-правові, адміністративно-правові, трудові, земельні, фінансові, митні та інші правові режими, що регулюють комплекс однорідних суспільних відносин. На жаль, у науці трудового права проблема правового режиму досліджувалася фрагментарно, а відтак і не піддавалася аналізу його класифікація. Відсутність чіткої класифікації правових режимів у трудовому праві, обумовлена низкою об'єктивних та суб'єктивних чинників, не сприяє їх визначенню та застосуванню на практиці. У той час як з позицій практики класифікація має важливе значення як для підтвердження, так і виявлення нових властивостей трудо-правових режимів, що обумовлює актуальність та доцільність проведення подальших досліджень з обраної проблематики.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Огляд юридичної наукової літератури засвідчив, що правові режими піддаються класифікації за різними критеріями. Залежно від сфери встановлення режиму виділяють технічні, соціальні, політичні, економічні, правові режими. Усі вони займають своє місце в процесі життєдіяльності людини і лише на перший погляд здаються незначними. Правові режими в юридичній літературі класифікуються залежно від: предмета правового регулювання; (ix) юридичної природи; змісту; суб'єктів, стосовно яких режим встановлюється; функцій права; форми вираження; рівня нормативних актів, якими вони встановлені; сфер використання¹; за приналежністю норм права; за сферами реалізації публічного інтересу; за засобами правового регулювання²; відповідно до ступеня належності щодо гарантування безпеки; залежно від території; за часом дії; за об'єктами; за видами діяльності; залежно від масштабу волі фізичної чи юридичної особи щодо використання власних ймовірностей задля здійснення суб'єктивних прав³. Наприклад, Н.В. Коваленко таку багатогранність підходів до класифікації правових режимів пояснює, з одного боку, тією обставиною, що науковці досі не знайшли єдності в поглядах на категорію «правовий режим», з іншого боку, продовжує вчена, хоча інститут адміністративно-правових режимів не є новим для правової науки та практики, проте його досі важко зарахувати до розроблених правових категорій⁴. З цих позицій, як стверджує Т.П. Мінка, головне у класифікації... не пошук нових критеріїв, а вибір таких, що допомогли б виробити достатньо повну уяву про типологію... правових режимів⁵.

Формулювання мети статті. Метою статті є з'ясування підходів до класифікації правових режимів у юридичній науковій літературі та, враховуючи соціально-правову природу правового режиму в трудовому праві, виокремлення критеріїв класифікації трудо-правового режиму.

Виклад основного матеріалу. Об'єктом нашого дослідження є трудо-правовий режим, його види, що обумовлені специфікою предмета цієї галузі, об'єктом правового регулювання трудових відносин, правовим статусом суб'єктів суспільних відносин у сфері найманої праці, галузевими принципами правового регулю-

© Л.В. Вакарюк, І.І. Бабін 2020

* *Lyudmila Vakaryuk, Dr. hab. in Law, Associate Professor, Professor of Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University*

** *Igor Babin, Ph.D. in Law, Associate Professor, Professor of Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University*

вання та багато в чому визначаються особливостями цієї галузі права, її метою, завданнями і функціями. Невирішеність проблем трудо-правового режиму, починаючи з його теоретичного осмислення та структурування його теорії, призводить до того, що закріплення того чи іншого його виду викликає зворотній ефект – плутанину у правовому регулюванні суспільних відносин у сфері найманої праці та ускладнення процесу реалізації режимних стандартів та правил⁶. Тому комплексне дослідження трудо-правового режиму як самостійного правового явища передбачає й з'ясування відповідних критеріїв класифікації, що є одним із способів пізнання трудового права як галузі. Але щоб виокремити критерії класифікації трудо-правового режиму, необхідно насамперед звернутися до етимології вказаного слова, для того, щоб визначити більш-менш об'єктивний критерій його класифікації. Адже, як підкреслюється в юридичній літературі, класифікація – це не тільки спроба нашої свідомості, спираючись на визначені ознаки дійсності, упорядкувати наші знання про неї, а й одночасно відображення повноти й глибини знання⁷.

В юридичній науці класифікація, що здійснюється з правової точки зору, зазвичай є багатоманітною і проводиться за різними критеріями та з відповідною метою. Основне в класифікації – щоб вона не була штучною, а носила об'єктивний характер. Необхідно також підкреслити й те, що основна маса способів класифікації має дещо узагальнений характер. Звичайно, певні якості того чи іншого правового явища все ж можна позначити, однак необхідно виходити з основного призначення тих чи інших правових засобів, щоб за допомогою класифікації підкреслити їх головні якісні характеристики⁸. Саме з цих позицій В.Є. Жеребкін наголошує на природних та допоміжних класифікаціях. Природна класифікація – це розподіл предметів або явищ за групами (класами) на основі їхніх істотних ознак. Як приклад такої класифікації у юридичній науці можна навести систему права України, розподіл галузей права за предметом правового регулювання. Допоміжна класифікація – розміщення предметів або явищ у певному порядку за певною зовнішньою ознакою. Допоміжна класифікація дає змогу легше і швидше відшукати той чи інший предмет серед інших класифікованих предметів⁹.

Трудо-правовий режим, як і інші галузеві режими, є правовою категорією, тому логічно, що він буде піддаватися класифікації з позицій права. А юридична класифікація являє собою систему пов'язаних понять (класів, об'єктів) у будь-якій галузі знань або діяльності людини, що використовується як засіб для встановлення зв'язків між цими поняттями та класами об'єктів¹⁰. Тому критерії саме правової класифікації повинні відповідати таким вимогам: мати у своїй основі постійні, фундаментальні, а не тимчасові та випадкові фактори; бути більш-менш визначеними ознаками-критеріями; мати сталий об'єктивний характер; вирізняти основний, домінуючий критерій у разі, коли в основу класифікації правових систем покладено не одну, а кілька ознак критеріїв¹¹.

Якщо брати законодавчий рівень класифікації правових режимів, то можна констатувати, що законодавець предметно не проводить вказаного розмежування, згадуючи правові режими лише за їх об'єктами. Проте, не зважаючи на цю обставину, все ж таки шляхом аналізу різних рівнів правових актів можна здійснити таку класифікацію, тим паче, що в юридичній літературі виділяються два підходи до класифікації правових режимів: «нормативний, який вироблений законодавчою практикою, і науковий»¹². При цьому зауважується, що науковий підхід такої класифікації має умовний характер і не має практичного значення. На нашу думку, навпаки, правильно визначений вид правового режиму на практиці ефективніше впливає на суспільні відносини у сфері праці. Як зауважує Є.А. Березіна, «при вмілому використанні знань про класифікацію та особливості окремих складових різних правових режимів суб'єкти правотворчості можуть в більшій мірі ефективно регулювати суспільні відносини за допомогою правових норм, а правозастосовувачі – ефективніше здійснювати їх реалізацію, оскільки їм стає зрозумілою логіка права, взаємозв'язок видів функцій права, правових норм, способів і типів правового регулювання, способів реалізації права всередині окремих правових режимів»¹³. У протилежному випадку постає просте логічне питання, в чому тоді сенс таких класифікацій, які не несуть ніякої пізнавальної значущості?

Відомий теоретик права С.С. Алексєєв залежно від співвідношення способів правового регулювання, пропонував поділяти правові режими на первинні та вторинні. При цьому, на думку вченого, якщо первинні правові режими відображають співвідношення способів регулювання у певній частині соціального життя, то вторинні правові режими виражають модифікацію первинних режимів, «ускладнюючи» їх правилами про певні переваги, додаткові права чи обмеження осіб, на які поширює свою дію цей режим¹⁴. І.О. Соколова, притримуючись запропонованої С.С. Алексєєвим класифікації, зазначає, що первинний правовий режим за допомогою використання техніко-юридичного прийому виключення, може бути як загальнодозволяним, так і спеціальнодозволяним¹⁵. Цю позицію поділяє і представник науки фінансового права М.П. Кучерявенко, який у своїй монографічній праці поряд з первинними режимами виділяє і характеризує вторинні податково-правові режими¹⁶.

Отже, правові режими, залежно від характеру способів правового регулювання, їх співвідношення (поєднання) між собою поділяються на первинні або основні і вторинні, допоміжні. Стосовно видів режимів трудового права ми будемо апелювати поняттями «основні» і «допоміжні» режими, оскільки це більшою мірою відповідає суті самої галузі трудового права. Основні режими – це ті, які вміщуються, концентруються в одному із способів правового регулювання трудових відносин і таким чином сприяють визначенню, спрямованості правового регулювання трудових відносин в цілому. Допоміжні режими – це ті, які шляхом співвідношення чи поєднання відповідних способів правового регулювання забезпечують специфіку діяльності підприємства, установи, організації, здійснення трудової діяльності сторін трудових відносин. Така класифікація має нормативний характер. Наприклад, Закон України «Про оплату праці»¹⁷ закріплює два способи правового регулювання оплати праці: державний і договірний. Так, якщо йдеться про оплату праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та

інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників застосовується основний правовий режим, який концентрує свою дію у державному способі правового регулювання. Якщо ж йдеться про організацію оплати праці на підприємствах, тобто питань щодо форм і систем оплати праці, норм праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, то застосовується допоміжний щодо державного регулювання правовий режим, який концентрує свою дію у договірному способі правового регулювання. Разом із тим, завдяки галузевим принципам правового регулювання, зокрема, принципу соціального партнерства, співвідношення державного і договірного регулювання трудових відносин, ці режими можуть комбінуватися у відповідних способах правового регулювання трудових відносин шляхом співвідношення чи поєднання.

Іншими словами, від характеру способів правового регулювання залежить відповідний вид правового режиму: основний чи допоміжний. Враховуючи форму власності юридичної особи, правовий статус суб'єктів трудових відносин – працівника і роботодавця, зважаючи на те, що працівник є слабшою у економічному розумінні стороною трудового договору, порівняно з роботодавцем, необхідно орієнтуватися на договірні начала, які, вмонтовуючись як в основний, так і в допоміжний режими свідчать про відповідний клімат трудових зв'язків на підприємстві, які виражаються у режимі робочого часу, часу відпочинку, оплаті праці, пільгах, гарантіях, дисципліні праці тощо. Саме вказані критерії дають реальну картину щодо правового життя на підприємстві, установі, організації. Це є важливим насамперед для забезпечення внутрішнього розпорядку, дисципліни праці та встановлення відповідальності.

Законодавець якраз і покликаний «налаштовувати» правові засоби на конкретний режим роботи, створювати для тих чи інших станів специфічний юридичний клімат. При зміні відповідного становища повинні змінюватися і відповідні правові режими¹⁸. Іноді ж, навпаки, окремий вид правового режиму має сприяти зміні відповідних загальних правил, застосовуючи винятки із загального правила. Так, при проведенні звільнення роботодавець вправі в межах однорідних професій і посад провести перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, з його згоди на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника¹⁹.

Режими, для яких характерним є вплив на однорідну сферу суспільних відносин у сфері праці, класифікуються відповідно до правових засобів, утворюючи при цьому багаторівневий поділ, що пов'язується з переходом від родових об'єктів до видових, які, об'єднуючись в єдину систему, утворюють єдиний галузевий режим, що характеризує специфіку трудового права як галузі. Оскільки трудове право як галузь права є поєднанням приватних і публічних елементів, то ця його особливість відобразилась і на класифікації видів трудо-правового режиму. Відтак залежно від критерію інтересу, який задовольняється, увесь масив правових режимів у сфері найманої праці можна поділити на такі види, як правові режими у сфері приватного права та правові режими у сфері публічного права. Така класифікація обумовлена тим, що в сучасний період для правового регулювання трудових відносин характерне поєднання державних і договірних способів правового регулювання з метою пошуку оптимального балансу між соціальною і виробничою сферою і задоволення на цій основі, з одного боку, приватних інтересів працівника і роботодавця, а, з іншого – публічного інтересу держави. Це дасть можливість запроваджувати ефективні юридичні режими в правове регулювання суспільних відносин у сфері праці. Окрім того, державне регулювання буде слугувати створенню стабільних юридичних режимів, за допомогою яких досягатиметься забезпечення як приватних інтересів та самостійності господарюючих суб'єктів, так і публічних інтересів.

Зауважимо, що зміщення акцентів з централізованого до децентралізованого регулювання дає можливість чіткого виділення конкретного правового режиму не тільки у галузях публічного права, а й у галузях приватного права, з тією лиш різницею, що такі режими об'єднані диспозитивним (договірним) способом (методом) правового регулювання відповідних суспільних відносин. У галузях приватного права правовий режим навпаки залишає суб'єкту права на автономію, свободу вибору поведінки. Оскільки чисто приватних і публічних галузей права немає, то такі правові режими поєднують свою комбінацію, співвідносять між собою шляхом впливу на відповідні суспільні відносини. Як зазначає Н.В. Коваленко, публічно-правові й приватноправові режими можливо тлумачити через множину основних конструкцій юридичного впливу й захисту. Проте, зауважує вчена, варто зробити акцент на неможливості повністю поділити право на публічне й приватне. Галузі приватного права нерідко притаманні складові частини публічного права й навпаки²⁰.

Необхідно зазначити, що як приватноправовий, так і публічно-правовий режими є взаємопов'язаними між собою. Приватноправовий режим не існує без публічно-правового і навпаки. Як слушно підкреслює О.Д. Крупчан, публічне і приватне право, не зважаючи на їх різноплановість, утворюють діалектичну єдність, вони «мають сенс тільки у поєднанні – як приватне право ніщо без публічного, так і навпаки»²¹. Об'єктивною передумовою такої єдності засад «приватності» й «публічності» у державно-юридичному праві є така їхня загальна фундаментальна властивість, як соціальність. Саме вона лежить в основі їхньої взаємної «системності» та дає змогу піддавати їх закріпленню, регулюванню й контролю за допомогою певних соціальних важелів, інструментів²². У трудовому праві як приватноправовий, так і публічно-правовий режими діють у поєднанні та певному співвідношенні. Публічно-правовий режим зумовлений соціальним характером трудового права як галузі, покликаної забезпечити соціальні гарантії суб'єктів трудових відносин та встановити спеціальний правовий режим для окремих соціально незахищених категорій працівників. Приватноправовий режим забезпечує і повинен надати забезпечувати широке коло можливостей, завдяки яким «суб'єкти трудових відносин встановлювали б ті нормативні правила поведінки, які, на їх погляд,

відображали б їх соціальні інтереси і були економічно обґрунтованими». Приватноправовий режим зазвичай ґрунтується на публічно-правовому режимі і є деякою мірою його продовженням.

З точки зору трудового права розкривати його сутність та призначення як галузі доцільно не тільки через особливості норм трудового права, метод, функції, принципи правового регулювання, а й через режими галузі, які мають соціальну спрямованість. Саме з цих позицій залежно від функцій трудового права доцільно виділити соціально-правовий режим, який поєднуючись з усіма іншими видами правових режимів, зокрема, з приватноправовим і публічно-правовим режимом, охоплює всі інститути трудового права, забезпечує диференціацію правового регулювання трудових відносин, принцип рівності, принцип свободи праці, заборону дискримінації тощо. Соціально-правовий режим своєю чергою поділяється на обмежувачий та стимулюючий. Саме ці режими є домінуючими у трудовому праві як галузі, об'єктивно і закономірно впливають із самої природи суспільних відносин у сфері застосування найманої праці, потреби в праці та її носія – людини-праці. У зв'язку з цим держава у формуванні нової моделі правового регулювання соціально-трудо-вих відносин має виконувати функцію розмежування і забезпечення інтересів працівників і роботодавців, дотримуючись принципу соціальної справедливості.

Висновки. Таким чином, аналіз наукового доробку, присвяченого проблематиці критеріїв класифікації правових режимів, засвідчив, що в юридичній науковій літературі вченими пропонуються різноманітні підходи до класифікації правових режимів в цілому та галузевих правових режимів зокрема. Класифікацію трудо-правових режимів можна розглядати як один із способів пізнання розвитку трудового права як галузі. Трудовому праву, як і будь-якій іншій галузі права, властиві специфічні режими правового впливу, які визначаються особливостями галузі права, її призначенням, метою, завданнями, функціями. На вибір виду трудо-правового режиму впливає також правова, соціальна політика держави, яка є складовою законодавчої політики. При цьому, з огляду на природу трудового права та його соціальне призначення, вважаємо, що найбільш повно соціально-правову сутність та юридичний зміст правових режимів у трудовому праві розкриває соціально-правовий режим, який поділяється на обмежувачий та стимулюючий.

¹ Матузов Н.И., Малько А.В. Правовые режимы: вопросы теории и практики. *Правоведение*. 1996. № 1. С. 16–29.

² Мінка Т.П. Особливості класифікації адміністративно-правових режимів. *Форум права*. 2012. № 3. С. 457.

³ Коваленко Н.В. Адміністративно-правові режими: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07 / Запорізький нац. ун-т. Запоріжжя, 2017. С. 283–285.

⁴ Там само. С. 287.

⁵ Мінка Т.П. Особливості класифікації адміністративно-правових режимів. *Форум права*. 2012. № 3. С. 457.

⁶ Вакарюк Л.В. Проблеми матеріального правового режиму в трудовому праві України. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2018. № 2. С. 109 (Серія «Юридичні науки»).

⁷ Мінка Т. Підходи до класифікації адміністративно-правових режимів. *Публічне право*. 2011. № 2. С. 43.

⁸ Родионов О.С. Механизм установления правовых режимов Российским законодательством: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Саратовская государственная академия права. Саратов, 2001. С. 112.

⁹ Жеребкін В.Є. Логіка: підручник. 10-е вид., стер. Київ: Знання, 2008. С. 86.

¹⁰ Кузніченко С.О. Становлення та розвиток інституту надзвичайних адміністративно-правових режимів в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2010. С. 46.

¹¹ Марченко М.Н. Теория государства и права: учебник / под ред. М.Н. Марченко. Москва: Изд-во «Зерцало», 2004. С. 142.

¹² Беляева Г.С. Правовой режим в общетеоретическом измерении: монография. Москва: Юрлитинформ, 2013. С. 88.

¹³ Березина Е.А. К вопросу о понятии и видах правовых режимов. *Личность, право, государство*. 2017. № 2. С. 13–14.

¹⁴ Алексеев С.С. Общие дозволения и общие запреты в советском праве. Москва: Юрид. лит., 1989. С. 190.

¹⁵ Соколова І.О. Правовий режим: поняття, особливості, різновиди: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Нац. ун-т «Юридична академія України ім. Я. Мудрого». Харків, 2011. С. 11.

¹⁶ Актуальні питання науки фінансового права: монографія / М.П. Кучерявенко та ін.; за ред. М.П. Кучерявенка; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Харків: Право, 2010. С. 24.

¹⁷ Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1999 р. № 108/95-ВР із змін. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

¹⁸ Правовые режимы: общетеоретический и отраслевые аспекты: монография / под ред. засл. деятеля науки РФ, д-ра юрид. наук, проф. А.В. Малько и д-ра юрид. наук, проф. И.С. Барзиловой. Москва: Юрлитинформ, 2012. С. 12.

¹⁹ Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова від 6 листопада 1992 р. № 9 / Пленум Верховного Суду. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>

²⁰ Коваленко Н.В. Адміністративно-правові режими: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07 / Запорізький нац. ун-т. Запоріжжя, 2017. С. 263.

²¹ Крупчан О.Д. Реализация прав и свобод граждан: публичные и частные аспекты. *Приватне право і підприємництво*. 2003. Вип. 3. С. 5–11.

²² Рабінович П.М. Приватне й публічне у природному праві та українському законодавстві. *Юридична Україна*. 2004. № 6. С. 28.

Резюме

Вакарюк Л.В., Бабін І.І. До питання критеріїв класифікації трудо-правових режимів.

У статті аналізуються основні підходи до класифікації правових режимів, запропоновані представниками загальної теорії права та інших галузевих наук, пропонуються критерії виокремлення трудо-правового режиму. Наголошується, що проведення класифікації правових режимів у трудовому праві має велике наукове та практичне значення, а саму класифікацію трудо-правових режимів можна розглядати як один із способів пізнання розвитку трудового права як галузі. Робиться висновок, що найбільш повно соціально-правову сутність та юридичний зміст правових режимів у трудовому праві розкриває соціально-правовий режим, який в свою чергу поділяється на обмежувачий та стимулюючий.

Ключові слова: класифікація правових режимів, критерії класифікації, правовий режим, трудо-правовий режим, трудове право, соціально-правовий режим.

Резюме

Вакарюк Л.В., Бабін І.І. К вопросу о критериях классификации трудо-правовых режимов.

В статье анализируются основные подходы к классификации правовых режимов, предложенные представителями общей теории права и других отраслевых наук, предлагаются критерии выделения трудо-правового режима. Отмечается, что проведение классификации правовых режимов в трудовом праве имеет большое научное и практическое значение, а саму классификацию трудо-правовых режимов можно рассматривать как один из способов познания развития трудового права как отрасли. Делается вывод, что наиболее полно социально-правовую сущность и юридическое содержание правовых режимов в трудовом праве раскрывает социально-правовой режим, который в свою очередь делится на ограничивающий и стимулирующий.

Ключевые слова: классификация правовых режимов, критерии классификации, правовой режим, трудо-правовой режим, трудовое право, социально-правовой режим.

Summary

Lyudmila Vakaryuk, Igor Babin. On the question of the criteria for the classification of labor regimes.

The article analyzes the basic approaches to the classification of legal regimes proposed by the representatives of the general theory of law and other branch sciences, proposes the criteria for the separation of the labour-law regime. It is emphasized that the classification of legal regimes in labor law is of great scientific and practical importance, and the classification of labour-law regimes can be considered as one way of knowing the development of labor law as a branch.

The labor-law regime, like other sectoral regimes, is a legal category, so it is logical that it will be classified from a legal perspective. Regimes characterized by an impact on the homogeneous sphere of social relations in the labor field are classified according to the legal means, thus forming a multilevel division, which is associated with the transition from generic objects to species, which, uniting in a single system, form a single branch regime that characterizes the specifics of labor law as a branch. Since labor law as a branch of law is a combination of private and public elements, this feature is also reflected in the classification of types of labor-law regime. Therefore, depending on the criterion of interest being satisfied, the whole array of legal regimes in the field of hired labor can be divided into such types as legal regimes in private law and legal regimes in public law.

Depending on the functions of labor law, it is advisable to distinguish the social-legal regime, which, in combination with all other types of legal regimes, in particular, with the private-law and public-law regime, covers all institutions of labor law, provides differentiation of legal regulation of labor relations, the principle of equality, the principle of freedom of work, non-discrimination, etc. It is concluded that the most complete socio-legal nature and legal content of legal regimes in labor law reveals precisely the social-legal regime, which is divided into restrictive and stimulating.

Key words: classification of legal regimes, classification criteria, legal regime, labour-law regime, employment law, social legal regime.

DOI: 10.36695/2219-5521.2.2020.38

УДК 346.34

Н.В. НИКИТЧЕНКО, В.О. ОСТРИНСЬКИЙ

Наталія Валеріївна Никитченко, доктор юридичних наук, завідувач кафедри Університету Державної фіскальної служби України*

ORCID: 0000-0001-9545-1434

Владислав Олегович Остринський, аспірант Університету Державної фіскальної служби України**

ORCID: 0000-0001-7157-6048

ПРОБЛЕМИ ВИБОРУ ПРАВА ТА ЙОГО ОБМЕЖЕННЯ ПРИ УКЛАДЕННІ ЕРС-КОНТРАКТІВ

Постановка проблеми. Питання визначення права при укладенні ЕРС-контрактів з нерезидентами набувають сьогодні дедалі більшого значення у зв'язку зі стрімким розвитком відновлювальної енергетики, міжнародних економічних відносин, інтенсифікації міжнародної науково-технічної кооперації тощо. Міжнародні інвестори, розуміючи недосконалість системи правового регулювання суспільних відносин в Україні, намагаються якомога більше захистити власний капітал та інтереси, здійснюючи інвестиції в національну економіку. У цьому їм допомагає принцип автономії волі. Важливість цього принципу заснована на тому, що законодавство багатьох держав, зокрема і України, та окремі міжнародні документи дозволяють сторонам, які мають намір укласти зовнішньоекономічний договір з іноземним елементом, обирати застосовуване до

© Н.В. Никитченко, В.О. Остринський, 2020

* *Nataliia Nykytchenko, Dr. hab. in Law, Head of Department of the National University of the State Fiscal Service of Ukraine*

** *Vladyslav Ostrynskiy, Postgraduate student of the National University of the State Fiscal Service of Ukraine*