

ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТА ПІДСТАВ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

Національне трудове законодавство закріплює як загальні норми, які однаковою мірою застосовуються до всіх працівників, так і спеціальні, що передбачають окремі відмінності порівняно із загальними нормами в правовому регулюванні трудових відносин певних категорій працівників (у певних умовах). Наприклад, відповідно до загальної норми ст. 50 КЗпП України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Однак для певних категорій працівників спеціальними нормами встановлюється скорочена тривалість робочого часу, зокрема для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень (ст. 51 КЗпП України).

Проблеми єдності та диференціації норм трудового права розробляли чимало відомих вчених, серед яких такі видатні науковці радянської доби, як: М. Г. Александров, М. Й. Бару, Б. К. Бегічев, В. М. Догадов, П. Д. Камінська, Ф. М. Левіант, Ю. П. Орловський, А. Є. Пашерстник, А. С. Пашков, С. Л. Рабінович-Захарін, З. К. Сіморот, В. І. Смолярчук, І. О. Снігирьова, В. М. Толкунова, А. І. Шебанова. Свій подальший розвиток ця проблематика знайшла у працях українських вчених часів незалежності: В. Я. Бурака, М. І. Іншина, Т. А. Коляди, О. В. Лавриненка, П. Д. Пилипенка, О. М. Ярошенка та ін. Незважаючи на доволі довгу історію дослідження категорії «диференціація норм трудового права», сьогодні відсутня загально визнана дефініція. Також немає єдності серед вчених щодо переліку підстав диференціації. Виходячи з наведеного вище метою даної статті є вироблення науково обґрунтованого визначення поняття «диференціація норм

трудового права», а також власного розуміння групування підстав диференціації.

У теорії трудового права можна виокремити наступні підходи до визначення поняття «диференціація норм трудового права». Так, Ф. М. Левіант під диференціацією трудового права розуміла розходження в нормах трудового права, що залежить від форми соціалістичної власності, з якою пов'язаний той або інший вид трудових відносин, а також розходження в нормах трудового права всередині кожного з видів трудових відносин, що обумовлені галуззю народного господарства, умовами праці і характером трудового зв'язку працівника з підприємством і іншими особливостями праці [1, с. 95]. М. А. Веремчук під диференціацією в трудовому законодавстві розуміє широку сукупність індивідуально визначених правових явищ (норм, способів, прийомів тощо), за допомогою яких здійснюється реалізація єдиних за своїм змістом трудових відносин, їх конкретизація в різноманітних умовах застосування праці робітників та службовців [2, с. 109]. Ю. П. Орловський вказував на те, що диференціація трудового права – це розходження у правових нормах, обумовлені місцем, умовами праці, правовим статусом організації, з якою працівник перебуває у трудових відносинах, статевіковими особливостями працівника та іншими факторами [3, с. 93]. З точки зору Г. С. Скачкової, диференціація норм трудового законодавства – це розмежування правових норм на основі юридично значимих, стійких факторів з метою конкретизації загальних положень трудового законодавства до окремих категорій працівників [4, с. 21]. На думку О. М. Ярошенка, диференціація трудового законодавства – це поділ, розмежування його правових норм на підставі юридично значимих

елементів для конкретизації загальних положень законодавства про працю до відповідних категорій працівників [5, с. 32].

Певною непослідовністю відрізняється позиція вітчизняного вченого В. Я. Бурака, який в авторефераті дисертації «Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах» дає різні визначення категорії «диференціація». Так, на с. 3 автор зазначає, що поняття диференціації правового регулювання трудових відносин полягає у різниці змісту і способів правового регулювання окремих видів трудових відносин, а також окремих категорій працівників. На с. 7 зазначено, що під диференціацією правового регулювання трудових відносин слід розуміти різницю у змісті і способах правового регулювання окремих видів цих відносин, а також окремих категорій працівників, які обумовлені специфікою умов праці, а також особливостями трудових відносин. А у висновках на с. 14 диференціація визначається як встановлення відмінностей у правовому регулюванні різних трудових відносин з врахуванням їхніх особливостей, а також суб'єктного складу [6, с. 3–14].

З метою визначення власного розуміння категорії «диференціація норм трудового права» необхідно спочатку з'ясувати значення слова «диференціація». Оразу відмітимо, що слово «диференціація» має іноземне походження (франц. *differentiation*, лат. *differentia* – різниця, відмінність). Сучасний словник іншомовних слів визначає диференціацію як поділ, розчленування цілого або комплексу на окремі (складові) частини, форми, елементи [7, с. 231]. Великий тлумачний словник сучасної української мови під словом «диференціація» розуміє поділ, розчленування чого-небудь на окремі різні елементи [8, с. 224].

Важливим є також з'ясування підстав диференціації норм трудового права. У теорії трудового права існують різні погляди на цю проблему. Так, А. Є. Пашерстник підкреслював, що диференціація норм радянського трудового права базується на врахуванні розходжень двох форм соціалістичної власності. Крім цього, вчений вказував на диференціацію, яка обумовлюється особливостями тих чи інших галузей народного господарства та категорій праці [9, с. 71–73]. Ф. М. Левіант головною підставою диференціації також вважала форму соціалістичної власності. На думку вченого, істотна диференціація норм трудового права обумовлюється, насамперед, різними видами трудових відносин: трудові

відносини робітників та службовців і трудові відносини членів виробничо-кооперативних об'єднань [1, с. 96]. Крім цього, Ф. М. Левіант наголошувала на тому, що диференціація норм трудового права має місце також і всередині кожного з видів трудових відносин. Так, норми радянського трудового права, що стосуються праці робітників та службовців, можна диференціювати за наступними підставами: а) диференціація, обумовлена особливостями різних галузей народного господарства і різних професій (працівники вугільної промисловості, чорної металургії, працівники різних видів транспорту тощо); б) диференціація, обумовлена різними умовами праці (праця на важких і шкідливих роботах, у гарячих цехах); в) диференціація, заснована на характері трудового зв'язку працівника з підприємством (тимчасовий, сезонний працівник); г) диференціація, обумовлена територіальним розташуванням підприємства або установи, а також особливостями економічного району [1, с. 99].

В. М. Толкунова диференціацію пропонує проводити за наступними підставами: а) за умовами праці: їх важкості, шкідливості, небезпеки (підземні, підривні роботи); б) за кліматичними умовами роботи (Крайня Північ, віддалені прирівняні до неї місцевості); в) за характером праці, специфікою її організації (науковці, творчі працівники, надомники, адвокати); г) за специфікою галузей народного господарства, їх суспільним значенням (транспорт, зв'язок тощо); д) за характером і тривалістю трудового зв'язку (сезонні, тимчасові працівники, погодинники, позаштатні працівники, працівники дрібної роздрібно торгівлі); е) за економічним районом країни, його специфікою (Схід, Сибір); ж) за фізіологічними особливостями організму суб'єктів права (жінки, підлітки, інваліди) [10, с. 46].

На думку М. А. Веремчук, диференціація передусім обумовлена особливостями різних галузей народного господарства, характером і специфікою виробництва в них (галузева диференціація), умовами праці (важкі, шкідливі, небезпечні роботи тощо), характером трудових зв'язків працівника з підприємством (постійний, сезонний, тимчасовий), природнокліматичним фактором (територіальна диференціація) тощо. Крім цього, на думку науковця, диференціація визначається суб'єктивним складом учасників трудових правовідносин і може залежати від статевовікових ознак (підвищення гарантій і пільги для жінок і молоді), кваліфікаційних та інших умов суб'єктивного характеру [2, с. 105].

А. С. Пашков до підстав диференціації трудового права відносить: а) галузь виробництва;

б) умови праці (незалежно від галузі); в) суб'єктний склад трудових відносин [11, с. 105]. На думку П. Д. Пилипенка, підставами диференціації трудового законодавства є: 1) характер і особливості виробництва (галузева, міжгалузева і локальна диференціація); 2) статеві, вікові та інші особливості працівників (суб'єктна диференціація); 3) місце розташування підприємств, установ, організацій (територіальна диференціація) [12, с. 54]. В. І. Прокопенко критеріями диференціації правового регулювання праці вважав ставлення працівника до майна підприємства, установи, організації; національну належність засобів виробництва (майна підприємства, установи, організації); належність підприємства, установи, організації до державної (загальнодержавної) форми власності; суспільну значущість трудової функції, що виконується працівником; особливі природні географічні і геологічні умови; умови підвищеного ризику для здоров'я; тривалість строку дії трудового договору (тимчасова чи сезонна робота); можливість укладення контракту, коли це передбачено законом; соціально-демографічні критерії [13, с. 84].

Більшість вчених-трудоників усі підстави диференціації норм трудового права поділяють на об'єктивні та суб'єктивні [2, с. 105], [14, с. 328], [15, с. 47], [16, с. 103–105]. Так, Ю. П. Орловський до об'єктивних факторів відносить фактори, не пов'язані з особистими особливостями громадян як суб'єктів трудового права, а до суб'єктивних – фактори особистого порядку, що характеризують громадян, які вступають у трудові відносини [14, с. 328].

Г. С. Скачкова поряд з об'єктивною та суб'єктивною диференціацією виділяє соціальну. Так, на думку вченого, соціальна диференціація займає ніби проміжне становище між диференціацією за об'єктивними факторами і суб'єктивною диференціацією. Якщо мова йде про правові норми щодо праці жінок з урахуванням їх материнської функції (враховуються фізіологічні особливості організму), то маємо справу із суб'єктивною диференціацією. Якщо ж мова йде про правові норми щодо праці, що стосуються працівників, які мають обов'язки стосовно інших найближчих родичів – членів родини, то така диференціація тяжіє ближче до диференціації за об'єктивними факторами, тому що обумовлена фактом наявності сімейних відносин, які мають об'єктивний характер [4, с. 308]. Соціальні підстави диференціації поряд з об'єктивними та суб'єктивними виділяє і О. М. Ярошенко. На його думку, соціальні підстави диференціації

зумовлені вихованням працівниками–батьками малолітніх дітей, а також обов'язками щодо інших найближчих родичів – членів сім'ї, які потребують піклування й допомоги [5, с. 20].

Певним чином погоджуючись з виділенням такої групи підстав, як соціальні, та з тим, що вона має проміжне становище між диференціацією за об'єктивними факторами і суб'єктивною диференціацією, зазначу, що таке ж становище, на мій погляд, має така властивість працівника, як кваліфікація, під якою розуміється рівень загальної і спеціальної підготовки працівника, що підтверджується установленими законодавством документами (атестат, диплом, свідоцтво тощо).

Слід зазначити, що в науковій літературі існують різні погляди на місце даної ознаки в диференціації трудового права. Так, одні вчені відносять її до об'єктивної диференціації, а інші до суб'єктивної. О. Н. Давидова до суб'єктивного критерію диференціації трудового права відносить розходження норм права, що враховують фізіологічні особливості особистості працівника (стать, вік, стан здоров'я), а також ознаки, отримані в результаті соціальної практики (кваліфікація) [17, с. 82]. Кваліфікацію працівника поряд зі статевіковими його ознаками та іншими умовами суб'єктивного характеру до суб'єктивної диференціації відносить і М. А. Веремчук [2, с. 105]. У той же час Г. С. Скачкова вважає, що кваліфікацію працівника не можна назвати фактором суб'єктивної диференціації, оскільки кваліфікація працівника характеризує наявність у громадянина при виконанні певних робіт певних навичок і умінь, що не є споконвічно властивими особистості [4, с. 307]. Тобто, виходячи з вищезазначеного, критерієм суб'єктивної диференціації науковець вважає споконвічність ознак, які властиві особистості працівника. Якщо керуватися цим критерієм, то незрозуміло, чому Г. С. Скачкова до підстав суб'єктивної диференціації віднесла суміщення працівником праці з навчанням та учнівство [4, с. 23].

Вважаю, що кваліфікація є ознакою працівника, яка, з одного боку, пов'язана з фізіологічними особливостями організму та станом здоров'я працівника, а з іншого – об'єктивно обумовлена характером та змістом праці. В умовах ринкової економіки кваліфікація працівника набуває значення особливого фактора диференціації. Так, кваліфікація працівника є одним з основних критеріїв диференціації розміру заробітної плати. А відповідно до ст. 42 Кодексу законів про працю України при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва

і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

Таким чином, існує доцільність поряд із суб'єктною і об'єктивною диференціацією виділити третю групу – суб'єктно-об'єктивну, до якої слід віднести ті підстави, що мають як

суб'єктний, так і об'єктивний характер. Передусім це кваліфікація та соціальні підстави.

Вищенаведене дозволяє визначити диференціацію норм трудового права як розходження у їх змісті, обумовлені суб'єктивними, об'єктивними та суб'єктно-об'єктивними підставами.

Література

1. Левиант Ф. М. Единство и дифференциация советского трудового права / Ф. М. Левиант // Вестник Ленинградского университета. – 1958. – № 23. – С. 91–104.
2. Веремчук М. А. Единство, унификация и дифференциация трудового законодательства / М. А. Веремчук // Вестник Ленинградского университета. – 1979. – № 23. – С. 104–111.
3. Словарь по трудовому праву / [отв. ред. Ю. П. Орловский]. – М. : БЕК, 1998. – 600 с.
4. Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм : дис. ... д-ра юрид. наук / Г. С. Скачкова. – М., 2003. – 432 с.
5. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / О. М. Ярошенко. – Х., 2007. – 42 с.
6. Бурак В. Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В. Я. Бурак. – К., 1999. – 18 с.
7. Сучасний словник іншомовних слів / [уклад. О. І. Скопненко та Т. В. Цимбалюк]. – К. : Довіра, 2006. – 789 с.
8. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. – К., Ірпін'я : Перун, 2002. – 1440 с.
9. Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде / А. Е. Пашерстник. – М. : АН СССР, 1955. – 232 с.
10. Толкунова В. Н. Дифференциация правового регулирования женского труда / В. Н. Толкунова // Советское государство и право. – 1968. – № 11. – С. 45–52.
11. Пашков А. С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики) / А. С. Пашков. – Л. : Изд-во Ленинград. ун-та, 1966. – 188 с.
12. Трудове право України : [навч. посіб.] / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – 536 с.
13. Прокопенко В. І. Трудове право України : [підручник] / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
14. Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 368 с.
15. Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права / М. И. Бару // Советское государство и право. – 1971. – № 10. – С. 45–50.
16. Советское трудовое право : [учебник] / [под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова]. – М. : Юрид. лит., 1988. – 608 с.
17. Давыдова Е. Н. Общие и частные вопросы дифференциации трудового законодательства в народном хозяйстве / Е. Н. Давыдова // Вестник Ленинградского университета. – 1978. – № 23. – С. 78–84.

Надійшла до редколегії 15.11.2009

Анотації

Досліджено сутність диференціації норм трудового права. Обґрунтовано доцільність виділення поряд із суб'єктною і об'єктивною диференціацією третьої групи – суб'єктно-об'єктивної, до якої слід віднести ті підстави, які мають як суб'єктний, так і об'єктивний характер. Визначено поняття «диференціація норм трудового права».

Исследована сущность дифференциации норм трудового права. Обоснована целесообразность выделения вместе с субъектной и объективной дифференциацией третьей группы – субъектно-объективной, к которой следует отнести те основания, которые имеют как субъектный, так и объективный характер. Определено понятие «дифференциация норм трудового права».

The essence of labour law norms' differentiation is researched. The reasonability of separation the third group – subject-object together with subject and object differentiation is grounded. It is essential to relate to this group grounds which have both subject and object features.