

СИДОРЕНКО А. С.,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри кримінального,
адміністративного та трудового права
(Полтавський юридичний інститут)

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Досліджено теоретичні питання диференціації правового регулювання праці за трудовим законодавством України. Надано характеристику диференціації правового регулювання трудових відносин, визначено її поняття й основні критерії. Доведено, що диференціація правового регулювання праці залежить не тільки від діяльності громадянина у сфері праці, а й від способів реалізації трудової функції та умов праці. Проаналізовано критерії диференціації трудового права в сучасних умовах господарювання, які поділяються на об'єктивні й суб'єктивні.

Ключові слова: диференціація правового регулювання, підстави диференціації, об'єктивні фактори, суб'єктивні фактори, умови праці.

Исследованы теоретические вопросы дифференциации правового регулирования труда за трудовым законодательством Украины. Предоставлено характеристику дифференциации правового регулирования трудовых отношений, определены ее понятия и основные критерии. Доказано, что дифференциация правового регулирования труда зависит не только от деятельности гражданина в сфере труда, но и от способов реализации трудовой функции и условий труда. Проанализированы критерии дифференциации трудового права в современных условиях хозяйствования, которые подразделяются на объективные и субъективные.

Ключевые слова: дифференциация правового регулирования, основания дифференциации, объективные факторы, субъективные факторы, условия труда.

Theoretical questions differentiation of legal regulation of labor under the labor laws of Ukraine. The characteristic differentiation of legal regulation of labor relations, to its concept and basic criteria. It is proved that the differentiation of legal regulation of labor depends not only on the activities of the citizen in the workplace, but also on ways to implement the work function and working conditions. Analyzed criteria of differentiation of labor law in the current economic conditions, which are divided into objective and subjective.

Key words: legal regulation of differentiation, differentiation reason, objective factors, subjective factors working conditions.

Вступ. У сучасних умовах розвитку нашої держави національне законодавство характеризується нестабільністю, наявністю суперечностей і великою кількістю норм, що не відображають механізму їх реалізації.

Однією з актуальних проблем у сучасній юридичній науці є забезпечення прав і свобод людини та громадянина. Це викликано необхідністю глибокого переосмислення усталених уявлень, пошуку нових ідей і введення нових понять.

У науці трудового права завжди приділялася увага проблемам дослідження загального і спеціального регулювання трудових відносин. В основі таких досліджень формуються поняття єдності й диференціації в трудовому праві.

Проблема єдності й диференціації правового регулювання праці посідає важливе місце в науці трудового права.

Теоретичне підґрунтя досліджуваної проблеми становлять праці вітчизняних науковців: Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, З.Д. Григор'євої, В.В. Жернакова, С.О. Іванова, М.І. Іншина, О.М. Куренного, Р.З. Лівшиця, Ю.П. Орловського, П.Д. Пилипенка, В.І. Прокопенка, Г.І. Чанишевої



та ін. Хоча праці вказаних учених не втратили своєї наукової цінності й до цього часу, але в сучасних умовах розвитку нашої держави потребує деякого переосмислення ця проблема.

Постановка завдання. Метою статті є наукове виявлення й вирішення теоретичних і практичних питань диференціації правового регулювання праці. Для її досягнення необхідно вирішити такі основні завдання: а) надати правову характеристику диференціації правового регулювання праці; б) визначити й охарактеризувати основні підстави диференціації.

Результати дослідження. Право на працю є визначальним для групи конституційних соціально-економічних прав.

Відповідно до ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, право на працю включає право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

За сучасних умов розвитку нашої держави потребує вдосконалення правовий механізм регулювання суспільних відносин.

Саме у сфері праці виникає багато проблем, що не дають змоги реалізувати закріплені Конституцією України права, свободи та законні інтереси громадян.

Проблема полягає в недосконалості відповідного нормативно-правового забезпечення між правовими нормами в галузі єдності й диференціації праці.

Трудове право, як і будь-яка інша галузь права, характеризується єдністю і диференціацією правового регулювання праці. Це виявляється у джерелах трудового права, де є норми, які поширюються на всі трудові відносини, так і норми, які мають обмежену сферу дії. Про єдність трудового права свідчать статті Кодексу законів про працю України. Кодекс законів про працю України – єдиний кодифікований акт, що закріплює цілі й завдання трудового законодавства, які поширюються на всю територію України та на всіх працівників незалежно від форм власності й виду діяльності. Єдність правового регулювання трудових відносин свідчить про внутрішній нерозривний зв'язок усієї сукупності норм, що регулюють суспільні відносини, які становлять предмет трудового права, а диференціація виявляється в наявності спеціальних норм, які поширюються на окремі категорії громадян (жінок, неповнолітніх, інвалідів). Єдність виявляється в правах та обов'язках працівників і роботодавців, загальних положеннях Кодексу законів про працю України, загальних нормативних актах трудового законодавства. Ці норми мають загальний характер.

Поряд із загальними нормами існують спеціальні норми. Такі норми забезпечують диференціацію при регулюванні відносин, які входять у предмет трудового права.

Захист прав та інтересів працівників і роботодавців є одними з основних цілей і завдань трудового законодавства, що регулюється Кодексом законів про працю України. Це можливо лише за умови дотримання основного принципу трудового права, зокрема рівності прав і обов'язків працівників. Але варто звернути увагу на те, що різні категорії працівників володіють неоднаковими можливостями, працюють у різних умовах. Для цього необхідне врахування особливостей окремих категорій працівників, їх трудових функцій. Для цього особливе значення має диференціація правового регулювання праці.

Єдність і диференціація правового регулювання праці – взаємопов'язані категорії.

Диференціація надає можливість урахувати специфіку різних груп відносин і підвищити ефективність їх правової регламентації.

Зміни й доповнення трудового законодавства, що стосуються правового регулювання праці окремих категорій громадян, ставлять перед наукою трудового права завдання подальшого дослідження особливостей правового регулювання праці окремих категорій громадян як в теоретичному, так і в практичному аспекті трудового законодавства.

Вирішення зазначених питань і визначає актуальність дослідження проблеми диференціації правового регулювання праці.

Питання диференціації правового регулювання праці досліджувало багато науковців.

Так, на думку М.І. Іншина, завданнями диференціації є індивідуалізація загальної правової норми стосовно окремих категорій працівників, які володіють неоднаковими здібностями або працюють у різних умовах [2, с. 140]. Тобто, загальною метою диференціації правового регулювання праці є встановлення відмінностей у правовому регулюванні окремих різновидів трудових відносин.

В.І. Прокопенко визначає диференціацію трудового законодавства як встановлені державою відмінності в змісті й обсязі прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин на певних підставах



[3, с. 83]. Слід зазначити, що диференціація правового регулювання праці дає змогу досягти більш реальної рівності прав і свобод окремих категорій громадян порівняно із загальним законодавством про працю.

Варто звернути увагу й погодитися з твердженням Г.І. Чанишевої та Н.Б. Болотіної про те, що спеціальні норми конкретизують загальні норми, доповнюють їх, а в деяких випадках установлюють винятки із загальних норм [4, с. 54]. Більшість спеціальних норм стосується не всіх працівників тієї чи іншої галузі, вони поширюються переважно на основні, провідні професії.

У науці трудового права диференціація правового регулювання праці відбувається за допомогою відповідних факторів. Як слушно зауважує В.В. Жернаков, в основі диференціації лежать установлені суспільні фактори, що визначають відмінності в умовах праці й потребують відображення в нормах права. Ці фактори є суспільними категоріями, держава враховує їх і надає їм значення [5, с. 42].

З приводу підстав диференціації існує багато думок серед науковців. Так, О.С. Пашков усі підстави диференціації поділяє на такі:

а) зумовлені об'єктивними умовами праці (важливість галузі виробництва, виробничі умови праці, територіальне розташування підприємства, кліматичні умов тощо);

б) суб'єктивні, тобто зумовлені особистими особливостями організму працівника (жінки, неповнолітні, інваліди) [6, с. 106].

Науковці радянських часів, такі як С.О. Иванов, Р.З. Лівшиць, Ю.П. Орловський, підстави диференціації правового регулювання праці ділять на дві групи. Перша включає об'єктивні фактори, тобто ті, що не пов'язані з особистісними особливостями громадян як суб'єктів трудового права (галузі народного господарства, умови праці, територіальне розташування). Друга група включає фактори особистісного характеру (вік, стать, фізіологічні особливості організму) [7, с. 329].

О.М. Куренной також визначає, що обставини, покладені в основу диференціації, діляться на об'єктивні та суб'єктивні. Об'єктивні обставини, на думку вченого, пов'язані з наданням різних пільг і переваг в оплаті праці, соціальному страхуванні, регулюванні робочого часу й часу відпочинку. До суб'єктивних обставин автор зараховує також вік, стать, стан здоров'я [8, с. 23–24].

З.Д. Григор'єва поряд із об'єктивними та суб'єктивними факторами також виділяє соціальні, що поєднує в собі підстави, зумовлені усиновленням і вихованням працівниками-батьками своїх малолітніх дітей [9, с. 28].

Такий провідний науковець галузі трудового права, як В.І. Прокопенко, з думкою якого ми погоджуємося, підкреслює, що законодавство України використовує різні критерії диференціації правового регулювання праці в сучасних умовах господарювання. Сюди вчений зараховує ставлення працівників до майна підприємства; національну належність засобів виробництва; належність підприємства до державної форми власності; суспільну значущість трудової функції, що виконується працівниками; особливі природні, географічні й геологічні умови тощо [10, с. 84].

Підводячи підсумок щодо факторів диференціації правового регулювання праці, можна зазначити, що в науці трудового права за загальним правилом вони діляться на об'єктивні й суб'єктивні.

До об'єктивних науковці зараховують такі:

а) умови праці на підприємстві, наприклад, заробітна плата;

б) кліматичні умови, у яких відбувається трудова діяльність. Ст. 7 Кодексу законів про працю України визначає, що особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними та геологічними умовами, установлюється спеціальним законодавством. Диференціація правового регулювання праці за географічно-геологічною ознакою пояснюється природно-кліматичними умовами відповідного району тощо;

в) значення галузі економіки і продукції, яка випускається. Цей критерій покликаний враховувати значення галузі в народному господарстві. Така ознака відображається в нормах охорони праці (створення здорових і безпечних умов праці) тощо.

До суб'єктивних підстав диференціації правового регулювання праці зараховують такі, що характеризують громадян, які вступають у трудові відносини, тобто враховується таке:

а) вік. Основні риси цієї підстави відображають вікові відмінності суб'єктів. Наприклад, у ст. 197 Кодексу законів про працю України визначається, що працездатною є молодь віком від 15 до 28 років;

б) фізіологічні особливості працівника. Наприклад, у ст. 174 Кодексу законів про працю України вказано, що забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт;

в) стан здоров'я. Наприклад, ст. 170 Кодексу законів про працю України передбачає, що пра-



цівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу, що відповідає медичному висновку, тимчасово або без обмеження строку.

Варто звернути увагу на те, що суттєве значення для диференціації правового регулювання праці має також такий критерій, як строк дії трудового договору.

Науковці в царині трудового права виділяють також й інші критерії диференціації правового регулювання праці.

Так, О.В. Смирнов визначає такі:

- а) галузева диференціація, тобто характер і особливості виробництва;
- б) суб'єктна диференціація, тобто статеві, кваліфікаційні й інші особливості;
- в) територіальна диференціація, тобто місцезнаходження організації [11, с. 29].

С.Л. Рабинович-Захарін сформулював такі критерії:

- а) диференціація за основним типом трудового правовідношення;
- б) диференціація, основана на особливостях трудового зв'язку з підприємством;
- в) диференціація, зумовлена особливостями окремих професій [12, с. 109].

Отже, диференціація правового регулювання праці дає змогу досягти більш реальної рівності прав і свобод окремих категорій громадян порівняно із загальним законодавством про працю.

Висновки. Дослідження питання єдності й диференціації правового регулювання праці є актуальним, оскільки чинний Кодекс законів про працю України був прийнятий ще за часів радянської влади, коли держава була й законодавцем, і виконавцем власних законів. Він частково регулює питання диференціації правового регулювання праці окремих категорій працівників. Загальні норми трудового законодавства не можуть ефективно регулювати роботу всіх категорій працівників.

Трудове законодавство йде шляхом подальшого пошуку найбільш ефективних способів регулювання трудових відносин. Диференційований підхід правового регулювання праці залежить не тільки від діяльності громадянина у сфері праці, а й від способів реалізації трудової функції та умов праці. Доведено, що в царині трудового права підстави диференціації правового регулювання праці діляться на об'єктивні та суб'єктивні. Диференціація трудового законодавства здійснюється за допомогою прийняття спеціальних нормативних актів, які стосуються тільки певної групи працівників. На нашу думку, доречно встановити критерії, згідно з якими норми права про диференціацію можуть міститися в законодавстві. Аналізуючи чинний Кодекс законів про працю України щодо наявності в ньому норм про диференціацію, можемо зробити висновок про його недосконалість. На етапі розробки проекту Трудового кодексу України його слід доповнити розділом про диференціацію трудового права, а також відповідні зміни внести до чинного Кодексу законів про працю України.

Список використаних джерел:

1. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Пакт, Міжнародний документ, Організація Об'єднаних Націй від 16.12.1966 р. / Ратифіковано Указом Верховної Ради Української РСР № 2148-VII від 19.10.1973 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http // zakon.nau.ua](http://zakon.nau.ua).
2. Іншин М.І. Поняття диференціації правового регулювання в сфері державної служби України / М.І. Іншин // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2003. – № 21 – С. 136–143.
3. Прокопенко В.І. Трудове право : [курс лекцій] / В.І. Прокопенко. – К. : Вентурі, 1996. – 224 с.
4. Чанышева Г.И. Трудовое право Украины : [учебник] / Г.И. Чанышева, Н.Б. Болоина. – Х. : Одиссей, 1999. – 480 с.
5. Трудовое право в вопросах и ответах: [учебно-справочное пособие] / под ред. В.В. Жернакова. – Х. : Одиссей, 2000. – 624 с.
6. Советское трудовое право / под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. – М. : Юрид. лит., 1982. – 346 с.
7. Иванов С.А. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 366 с.
8. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку / А.М. Куренной. – М. : Дело Лтд, 1993. – 304 с.
9. Григорьева З.Д. Теоретические основы правового регулирования труда молодежи в СССР : [учебное пособие по спецкурсу] / З.Д. Григорьева. – Пермь : ПГУ, 1988. – 79 с.
10. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
11. Трудовое право : [учебник] / под ред. О.В. Смирнова. – М. : Статус ЛТД, 1996. – 528 с.
12. Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права / С.Л. Рабинович-Захарин // Вопросы советского гражданского и трудового права. – М. : Изд-то АН СССР, 1952. – С. 95–110.

