

### **ПІДСТАВИ ДИФЕРЕНЦІАЦІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ**

Одним з важливих та актуальних питань у науці трудового права залишається питання критеріїв диференціації правового регулювання праці. Диференціація — це шлях або до пільг, або до обмежень, тому визначити її критерії дуже важливо, особливо в сучасних умовах розвитку ринкових відносин.

Загальновизнаним вважається розподіл всіх підстав, які визначають диференціацію норм трудового законодавства на дві великі групи, обумовлені: 1) об'єктивними умовами праці; 2) особистими (суб'єктно-фізіологічними) особливостями працівника. Виходячи з того, чим саме обумовлені ті або інші підстави диференціації, їх і іменують об'єктивними або суб'єктивними.

Існуючі види диференціації достатньо повно описані в роботах Н.Г. Александрова, Б.К. Бегичева, С.А. Іванова, П.Д. Камінської, Ф.М. Левіант, М.Й. Бару, К.Н. Гусова, В.Н. Толкунової, А.І. Шебанової, Л.А. Сироватської, А.М. Куреного, А.Ф. Нуртдінової, Л.А. Чиканової, І.О. Снігірьової, Ю.П. Орловського, Р.З. Лівшиця та інших авторів, які внесли істотний внесок в становлення теорії єдності і диференціації.

Перша група підстав диференціації включає такі об'єктивні обставини, які не пов'язані з особистими якостями громадян, що виступають суб'єктами трудового права. Тому така диференціація, в основі якої встановлені об'єктивні чинники процесу праці, його організації або характеру виробництва тощо, незалежні від особистих якостей працівника, від властивостей його особи є більш стійкою через стабільність самих чинників, які обумовлюють існування такого виду диференціації.

Друга група підстав диференціації включає обставини, які обумовлені якостями працівника і залежать від властивостей, які характеризують саму особу, тобто суб'єкта трудових відносин. Що стосується суб'єктної диференціації, то традиційно вона проводиться за наступними напрямками: стать, вік і стан здоров'я.

Останніми роками В.Н. Толкунова виділяє третю групу норм, маючи на увазі соціальні норми, які обумовлені батьківською роллю працівника по вихованню малолітніх дітей, а також обов'язками відносно інших найближчих родичів – членів його сім'ї, які дійсно потребують догляду або допомоги. За допомогою таких норм проводиться облік іншої суспільно корисної діяльності, яка необхідна перш за все сім'ї, суспільству [1, с.24].

Конвенція МОП № 156 (1981 р.) «Про рівний обіг і рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники з сімей-

ними обов'язками» уточнює коло таких осіб, іменуючи їх як «працівники з сімейними обов'язками» [2].

Проте ряд вчених вважає, що у зв'язку з ухваленням цієї конвенції в національному законодавстві з'явився не новий вид диференціації, а новий критерій для суб'єктної диференціації – наявність сімейних обов'язків. Цей критерій характеризує працівника як соціальну істоту, на відміну від підстав диференціації, які враховують біологічні особливості індивіда: стать, вік і стан здоров'я. Як підстава для диференціації в цьому випадку розглядаються особливі соціальні зв'язки індивіда – його сімейні обов'язки [3, с.16].

Ми вважаємо, що існування у працівника сімейних обов'язків – це не окремий вид диференціації, а лише критерій суб'єктної диференціації, тому що обов'язки такого характеру мають суб'єктну природу виникнення і пов'язані з особою працівника, але не витікають з трудових відносин.

На думку Б.К. Бегичева, диференціація, яка визначається суб'єктивним складом учасників трудових правовідносин, покликана «відобразити своєрідність правового статусу індивідів у відповідній сфері суспільних відносин» [4, с.12]. Як вказував А.С. Пашков, підстави, які входять до другої групи, обумовлені особистими (статеві-віковими, фізіологічними) особливостями організму працівника [5, с.105].

У свою чергу Є.Н. Давидова вважала, що до числа суб'єктивних критеріїв відносяться і відмінності, які обумовлюються не тільки фізіологічними особливостями особи працівника, але й ознаками або рисами його особи, набутими у результаті його соціальної практики. До цих особливостей відносяться: стать, вік, стан здоров'я, кваліфікація [6, с.80].

Таким чином, слід погодитися з А.С. Пашковим у визначенні чинників суб'єктної диференціації як відмінностей в правовому регулюванні праці окремих категорій працівників, які визначаються саме особистими властивостями організму таких працівників.

На наш погляд, не можна назвати кваліфікацію працівника як чинник суб'єктної диференціації, оскільки кваліфікація працівника характеризує наявність у громадянина під час виконання роботи певних навиків і вмінь, які не є спочатку властивими особі. Набуття працівником певної кваліфікації хоча і пов'язано певною мірою з особливостями організму людини, станом її здоров'я, проте завжди об'єктивно обумовлено характером і змістом праці, якою займається людина через певну кваліфікацію, яка є у неї.

Суб'єктна диференціація, в порівнянні з диференціацією за об'єктивними чинниками, більш рухома і мобільна. Існування суб'єктної диференціації обумовлено властивостями самої особи праців-

ника, відповідно до властивих йому природних ознак (стать, вік, фізіологічні особливості організму, стан здоров'я), зміна яких відбувається, як правило, незалежно від самої особи.

С.Л. Рабінович-Захарін пропонував диференціювати норми трудового права за наступними підставами: за основним типом трудових правовідносин, тобто така диференціація повинна враховувати відмінності в регулюванні відносин, які виникають під час застосування праці працівників і службовців, і трудових відносин, які випливають з відносин членства; за характером трудового зв'язку між працівниками і господарством; за галузями народного господарства, в яких застосовується праця працівників (у зв'язку з особливостями застосування праці і окремими професіями) [7, с.98].

Ф.М. Левіант, досліджуючи, слідом за С.Л. Рабіновичем-Захарінін диференціацію норм радянського трудового права, виділяла, залежно від її підстав, такі види диференціації, як: а) диференціація, обумовлена особливостями різних галузей народного господарства і різних професій (працівники вугільної промисловості, чорної металургії, працівники різних видів транспорту тощо); диференціація, обумовлена різними умовами праці (праця на важких і шкідливих роботах, в 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 [8, с.99].

Наголошуючи на невиправданій відмінності в правовому регулюванні умов праці різних груп працівників і, перш за все, працівників різних галузей народного господарства, В.І. Никітінський стверджував, що диференціація норм трудового права може бути обумовлена: 1) специфікою умов праці і характером роботи окремих категорій працівників, незалежно від галузі народного господарства, в якій вони працюють (шкідливі умови праці, робота на Крайній Півночі і т. п.); 2) особливим значенням окремих галузей народного господарства для розвитку економіки країни (вугільна промисловість; чорна металургія) [9, с.194].

Таким чином, В.І. Никітінській, говорячи про різноманітність і множинність спеціальних норм, які регулюють умови праці окремих категорій працівників, робив наголос, в основному, на галузеву специфіку умов їх праці, тобто на виробничу диференціацію, хоча і не заперечував можливості диференціації у зв'язку з роботою на Крайній Півночі.

М.Й. Бару, даючи характеристику підстав диференціації, відтворював, в основному, ті підстави, які були названі Ф.М. Левіант. Разом з тим, кажучи про особливості територіального

характеру, М.Й. Бару звертав увагу і на особливості, які витікають не тільки з географічних, але і з кліматичних умов диференціації [10, с.47].

Крім того, як справедливо відзначав М.Й. Бару, загальне уявлення про диференціацію було б неповним, якщо не наголосити на суб'єктній диференціації. У зв'язку з цим М.Й. Бару підтримав постановку в літературі того часу питання про диференціацію правового регулювання праці молоді, жінок через виконувану ними особливу функцію материнства [10, с.47–48].

Чанишева Г.І. і Болотіна Н.Б. наголошують на тому, що диференціація відображається у спеціальних нормах, які поширюються на окремі категорії працівників (неповнолітніх; жінок; інвалідів; працівників, зайнятих на роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці; осіб, що працюють в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами тощо) [11, с.54–55].

За словами Гончарової Г.С. і Жернакова В.В. диференціація правового регулювання означає відмінності в правовому регулюванні окремих видів трудових відносин. Вона забезпечує вживання правових норм з урахуванням як об'єктивних чинників, які характеризують місце роботи і умови праці, так і властивостей особового порядку, що стосуються самого працівника. До об'єктивних чинників відносяться: галузі економіки, умови праці, природнокліматичні умови, характер зв'язку між працівником і підприємством, форми і види власності. Суб'єктивні чинники виявляються в статевовікових і фізіологічних особливостях суб'єктів трудових відносин» [12, с.14].

Спеціальні норми (норми диференціації) в системі правового регулювання праці працівників виконують величезну роль. У числі чинників при встановленні спеціальних норм диференціації, наголосивав Е.А.Суботін, повинні прийматися не всякі особливості суспільно-трудова відносин, а лише ті, які викликані до життя умовами, що істотно відрізняються від звичайних [13, с.185].

Розглядаючи питання диференціації у зв'язку з правовим регулюванням умов праці, ми маємо на увазі відмінності в нормах, що регулюють працю різних категорій працівників, які витікають з характеру і змісту трудових відносин. На базі єдності регулювання здійснюється його диференціація, тобто встановлюються особливості регулювання праці для окремих категорій працівників, а також у зв'язку з об'єктивними чинниками, які існують на підприємстві. І, як справедливо відзначають Р.З.Лівшиц і Ю.П.Орловський – такі особливості обумовлюються як об'єктивними чинниками (умовами праці), так і суб'єктивними чинниками (особою працівника). До об'єктивних чинників відносяться умови і характер праці, форма власності, природнокліматичні умови, а до суб'єктивних – стать, вік, стан здоров'я працівника, його професія [14, с.30].

В.І. Прокопенко називає наступні критерії диференціації: відношення працівника до майна підприємства, установи, організації; національна приналежність засобів виробництва (майна підприємства); приналежність підприємства до державної форми власності; суспільна значущість трудової функції, виконуваної працівником; особливі природні, географічні і геологічні умови; умови підвищеного ризику для здоров'я; тривалість терміну дії трудового договору (тимчасова і сезонна робота); можливість укладення контракту, коли це передбачено законом; соціально-демографічні критерії [15, с.84].

Професор О. В. Смирнов виділяє три напрямки диференціації умов праці в нормах російського трудового права: характер і особливості виробництва (галузева диференціація); статеві-вікові, кваліфікаційні і інші особливості працівників (суб'єктна диференціація); місце розташування підприємств (установ, організацій), де застосовується праця (територіальна диференціація) [16, с.29].

На думку професора Р.З. Лівшиця, особливості регулювання праці деяких категорій працівників обумовлені як об'єктивними чинниками (умови праці), так і суб'єктивними (особа працівника). Об'єктивні чинники – форма власності, умови і характер праці, природнокліматичні умови; суб'єктивні чинники – стать, вік, стан здоров'я працівника, його професія [17, с.30].

У нормах радянського трудового права диференціація умов праці виявлялась головним чином за трьома напрямками залежно від: характеру і особливостей виробництва (галузева диференціація); статеві – вікових, кваліфікаційних і інших особливостей працівників (суб'єктна диференціація); місця розташування підприємств (установ, організацій), де застосовується праця (територіальна диференціація) [18, с.108].

Симорот З. К. вважав, що диференціація законодавства про працю може проводитися за такими підставами: особливості умов праці в різних галузях народного господарства і державного управління (вугільна промисловість, повітряний транспорт, сільське господарство, охорона здоров'я); конкретні умови праці працівників і службовців (підземні роботи, важкі роботи, роботи зі шкідливими умовами праці, з особливим температурним режимом); природнокліматичні умови (робота в районах Крайньої Півночі і прирівняних до них місцевостях) [19, с.5].

Диференціація трудового законодавства не суперечить ідеї соціальної рівності, оскільки встановлені відмінності у змісті та обсязі прав і обов'язків працівників та роботодавців мають своєю метою не створення привілеїв відповідним соціальним прошаркам, а досягнення більшої відповідності норм трудового права особливостям трудових відносин. Диференціація дозволяє досягти більш реальної рівності у порівнянні з тією, що встановлюється

загальним законодавством про працю, яке поширюється на всіх працівників. Більш того, за деякими винятками сама диференціація виправдана саме тому, що вона спрямована на встановлення такого рівня соціальної рівності, який вище за рівень, визначений принципом рівноправ'я. Саме це дозволяє вирівнювати соціальне становище певних соціальних груп, котрі за фактичними умовами праці або внаслідок інших обставин опинилися в соціально обмеженому стані [16, с.83–85].

Слід також погодитись з більшістю вчених щодо поширених критеріїв диференціації, усі критерії диференціації правового регулювання праці теж слід поділяти на об'єктивні і суб'єктивні залежно від того, обумовлені чи не обумовлені вони особою працівника.

Тому, з урахуванням викладеного, у відповідному розділі КЗпП України, присвяченому диференціації в трудовому праві, пропонується встановити загальні засади в її проведенні. Слід також зазначити основні фактори диференціації, які традиційно склалися в трудовому праві, із вказівкою можливості їхньої реалізації як у самому Кодексі, так і в спеціальному законодавстві, і визначити при цьому рівні нормативних правових актів, за допомогою яких може здійснюватися диференціація.

**Список літератури:** 1. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., 2001. 2. Міжнародне законодавство про охорону праці: Конвенції та рекомендації МОП:Т1/Державний Комітет України по нагляду за регулюванням охороною праці. К., 1997. 3. Дзгоева Ф.О. Правовое труда и социального обеспечения лиц с семейными обязанностями// Автореф.дис...канд. юрид. наук. М., 2001. 4. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972. 5. Пашкова А.С., Смирнова О.В. Советское трудовое право. М., 1982. 6. Давыдова Е.Н. Общие и частные вопросы дифференциации трудового законодательства в народном хозяйстве// Вестник Ленингр. ун-та. Вып. 4. 1978. №23. 7. Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права. Вопросы советского гражданского и трудового права. М., 1952. 8. Лсвиант Ф.М. Единство и дифференциация советского трудового права //Вестник Ленингр. ун-та. 1958. № 23. 9. Никитинский В.И. Вопросы унификации норм советского трудового права, регулирующих условия труда работников различных отраслей народного хозяйства // Трудовое право в свете решений XXI съезда КПСС (сборник статей). М., 1960. 10. Бару М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. 1971. № 10. 11. Чаньшева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. Х., 2000. 12. Гончарова Г.С., Жернаков В.В. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебник. Х., 2001. 13. Субботин Е.А. Дифференциация правового регулирования труда на сезонных и временных работах по КЗОТ РСФСР 1922г. М., 1974. 14. Иванов. С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. 15. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Видання друге, стереотипне. Х., 2000. 16. Смирнов О.В. Трудовое право: Учебник. М., 1999. 17. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебник. М., 1998. 18. Иванов С.А., Андреев В.С. Трудовое право: энциклопедический словарь. 4-е издание. М., 1979. 19. Симорот З. К. Единство советского законодательства о труде. К., 1998.

*Надійшла до редколегії 23.12.05*