

## ПІДСТАВИ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В УМОВАХ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ



**М. О. Мішук,**  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри цивільного  
та трудового права  
Київського національного  
економічного університету  
імені Вадима Гетьмана

Одним з основних завдань сучасного трудового права є відтворення потреб суспільства в регулюванні відносин праці. Трудове право є однією з найважливіших ланок правової системи України, яке й повинно найбільшою мірою забезпечувати соціально-правовий захист людини в сфері праці. Натомість чинне національне трудове законодавство характеризується безсистемністю, нестабільністю, дублюванням, суперечностями та великою кількістю відсильних норм, а також незабезпеченістю економічним і фінансовим підґрунтям та механізмом реалізації деяких норм трудового права. Нині відносини в сфері праці регулюються великою кількістю нормативно-правових актів. Не всі вони адекватно відображають ринкові процеси, які народжуються та переживають період свого становлення. До того ж основний трудовий закон – чинний КЗпП (Кодекс законів про працю України) був прийнятий за часів радянської влади і орієнтований на ситуацію, коли держава виступала і законодавцем, і виконавцем власних законів, а також практично єдиним роботодавцем [1, 9]. Оскільки потреби змінюються, відповідно має модернізуватися й концепція трудового права.

Від початку ХХ століття дослідженню диференціації правового регулювання праці було присвячено чимало наукових праць. Зокрема, підстави та критерії диференціації правового регулювання праці в своїх дослідженнях розкривали такі провідні фахівці трудового права, як М. Й. Бару, В. С. Венедіктов, О. І. Процевський, Г. І. Чанишева, Н. Б. Болотіна, В. І. Прокопенко, Р. З. Лівшиц, Ю. П. Орловський, С. О. Іванова, П. Д. Пилипенко, М. І. Іншин, О. М. Куренной, О. В. Лавриненко, О. С. Пашков, Г. С. Гончарова, П. М. Рабінович, О. С. Реус, Р. І. Кондратьєв, В. Я. Бурак, М. А. Покровська та інші автори. Багато висновків цих вчених і на сьогодні зберегли актуальність та наукову цінність. Але час не стоїть на місці, зміна і розвиток соціально-економічних умов життя звичайно знайшли своє відбиття і на диференціації умов праці – з'явилися нові суспільні зв'язки, ринки праці, знизилася вікові вимоги до працівника. Все це зумовлює **актуальність** цього дослідження, присвяченого підставам диференціації правового регулювання праці у контексті кодифікації трудового законодавства України.

**Мета** статті полягає у всебічному аналізі, розкритті сутності та особливостей диференціації правового регулювання праці в умовах кодифікації трудового законодавства України.

Проблема удосконалення правового регулювання суспільно-трудових відносин передусім пов'язана із необхідністю його диференціації. Саме за допомогою диференціації абстрактні норми загального характеру набувають більш конкретного характеру, «наближуються» до реальних відносин, що виникають в процесі реалізації громадянами України права на працю.

Трудове право, як і будь-яка інша галузь права, характеризується єдністю і диференціацією правового регулювання. Це проявляється у джерелах трудового права, де є норми, які поширюються на всі трудові відносини, і норми обмеженої сфери дії. Крім того, це проявляється і у відмінностях правового регулювання різних груп трудових відносин. Щодо централізованого регулювання умов праці держава встановлює гарантований мінімум прав найманих працівників і максимально допустимий рівень їх обов'язків, включаючи відповідальність, а також здійснює юрисдикційну функцію при розв'язанні конфлікту між сторонами трудових відносин. Відтак в трудовому праві України існує певний баланс між загальною єдністю і окремою диференціацією регулювання трудових відносин. Диференціація трудового законодавства – це

Досліджується питання підстав диференціації правового регулювання праці в умовах кодифікації трудового законодавства. Вносяться пропозиції щодо удосконалення та ефективності критеріїв диференціації.

**Ключові слова:** критерії диференціації умов праці, норми трудового права, кодифікація

встановлені державою відмінності в змісті і обсязі прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин на певних підставах. Єдність правового регулювання трудових відносин базується на ст. 2-1 КЗпП, яка закріплює принцип рівності трудових прав, що конкретизується в інших статтях Кодексу та законодавчих актах про працю.

Але відмінності у змісті праці та індивідуальних особливостях працівників зумовлюють необхідність диференційованого підходу до регулювання трудових відносин. Оскільки певні учасники трудових відносин через різні причини (фактичні умови праці, фізіологічні особливості тощо) відчувають певні обмеження порівняно з іншими працівниками, додержання принципу рівності вимагає здійснення певних заходів щодо створення сприятливих умов на ринку праці для всіх категорій працюючих. Диференціація здійснюється за двома напрямками: за допомогою спеціальних нормативних актів, які регулюють трудові відносини лише визначеної групи працюючих, та за допомогою встановлення нормативної заборони застосовувати окремі положення загального законодавства до певних категорій працівників. У диференціації правового регулювання трудових відносин яскраво проявляються принципи гуманності та соціальної справедливості, оскільки вона має своєю метою встановлення такого становища учасників трудових правовідносин, за якого вони, незважаючи на ті особливості, відзнаки, обмеження, що притаманні їм з тих чи інших причин, мали б однакові можливості щодо реалізації своїх трудових прав.

І. П. Греков наголошує, що однією з особливостей джерел трудового права є єдність та диференціація правового регулювання праці. «Норми трудового права поділяються на дві групи: загальні норми, які поширюються на усіх працівників; спеціальні норми, які поширюються на окремі категорії працівників (неповнолітніх; жінок; інвалідів; працівників, зайнятих на роботах з шкідливими й небезпечними умовами праці; осіб, працюючих в районах з особливими природними, географічними та геологічними умовами). У співвідношенні загальних і спеціальних норм виявляється єдність та диференціація трудового права. Єдність одержує виявлення в загальних нормах, а диференціація – у спеціальних. Загальні норми, обов'язкові для усіх власників чи уповноважених ними органів, можуть бути змінені лише у бік поліпшення стану працівників порівняно до чинного законодавства. Спеціальні норми конкретизують загальні, доповнюють їх, а в деяких випадках встановлюють винятки з загальних норм» [2, 55].

Єдність і диференціація трудового законодавства – нерозривно пов'язані сторони правового регулювання, які не існують окремо одна від одної. Неможливо врегулювати конкретні трудові правовідносини загальними правовими нормами. Без застосування диференціації правових норм не буде досягнуто рівноправності різних за професіями суб'єктів трудових правовідносин, які працюють в нерівних умовах. Диференціація істотно доповнює загальні норми законодавства

про працю. Вона дає можливість враховувати в нормативних актах своєрідність умов праці окремих категорій працівників, що виконують різну за своїм значенням і ступенем складності роботу у всіх галузях господарства [3, 48].

Під диференціацією трудового законодавства розуміються відмінності в змісті правового регулювання праці робітників і службовців різних категорій за певними стійкими ознаками [4, 67].

В науці трудового права існують різні підходи вчених до визначення характеру й кількості критеріїв диференціації правового регулювання суспільно-трудова відносин. О. С. Пашков усі підстави диференціації, застосовувані в законодавстві про працю, поділяє на обумовлені: 1) об'єктивними умовами праці; 2) особистими (статевими, віковими, фізіологічними) особливостями організму працівника. Підстави, що входять до другої групи, він називає суб'єктивними. З точки зору вченого, до об'єктивних умов праці як критеріїв диференціації слід віднести: важливість галузі виробництва для суспільства; конкретні виробничі умови праці; територіальне розташування підприємств; кліматичні умови; характер трудового зв'язку між сторонами трудового договору. Суб'єктивними підставами диференціації трудового законодавства є належність працівників до певної категорії: жінки, неповнолітні, інваліди, працюючі пенсіонери, наукові працівники та інші. Дослідник підкреслює і можливість диференціації законодавства про працю залежно від сфери дії правових норм. З цього погляду норми права він поділяє на загальні та спеціальні. «Загальні правові норми – норми, сформульовані без врахування особливостей виробництва й особистості. Вони поширюються на усіх без винятку працівників, застосовуються без винятків. До спеціальних відносяться норми, що поширюються на певне коло працівників (наприклад, праця жінок, молоді, порядок звільнення особливих категорій працівників). Вони у свою чергу поділяються на норми-винятки (норми, що регулюють працю сезонних і тимчасових працівників), норми-доповнення (додаткові відпустки, пільги), норми-пристосування (встановлення особливого режиму праці)» [5, 106–107]. С. О. Іванов та Ю. П. Орловський зауважують, що за допомогою диференційованого регулювання трудових відносин забезпечується конкретне застосування правових норм з урахуванням як об'єктивних факторів, конкретизуючих місце та умови роботи працівника, так і властивостей особистісного порядку, віднесених до самого працівника [6, 328].

Ю. П. Орловський доводить, що слід виділяти й такий особистісний фактор диференціації правового регулювання праці, як умови вступу певних категорій громадян на роботу [7, 56]. З. Д. Григор'єва вважає, що в основі диференціації правового регулювання праці лежать об'єктивні, суб'єктивні та соціальні фактори. Як приклад соціальних факторів вона відзначає розподіл випускників після закінчення навчальних закладів, адаптацію й закріплення випускників на виробництві [8, 28]. Критерії диференціації правового

регулювання праці поділяють на об'єктивні та суб'єктивні також і Є. О. Монастирський та Д. О. Карпенко [9, 43]. В. І. Прокопенко підкреслює, що законодавство України використовує різні критерії диференціації правового регулювання праці. Це ставлення працівників до майна підприємства, установи, організації; національна належність засобів виробництва, належність підприємства до державної форми власності; суспільна значущість трудової функції, що виконується працівником; особливі природні, географічні і геологічні умови; умови підвищеного ризику для здоров'я; тривалість строку дії трудового договору; соціально-демографічні критерії [10, 84]. О. В. Смирнов виділяє три напрями диференціації умов праці в нормах трудового права: характер і особливості виробництва (галузева диференціація); статево-вікові, кваліфікаційні та інші особливості працівників (суб'єктна диференціація); місцезнаходження організації, де застосовується сумісна праця (територіальна диференціація) [11, 29]. Р. З. Лівшиц констатує, що особливості регулювання праці деяких категорій працівників обумовлюється як об'єктивними (умовами праці), так і суб'єктивними (особистість працівника) факторами. Об'єктивні фактори – форма власності, умови та характер праці, природно-кліматичні умови; суб'єктивні фактори – стать, вік, стан здоров'я працівника, його професія [12, 30].

На думку М. І. Іншина, завданням диференціації є індивідуалізація загальної правової норми стосовно окремих категорій працівників, які володіють неоднаковими здібностями або працюють у різних умовах [13, 140].

Водночас слід вказати, що поряд з індивідуалізацією загальної правової норми невід'ємним завданням диференціації є також регулювання тих трудових відносин, які за певних чинників ще не врегульовані загальними централізованими нормами. Адже диференціація відображає фактичні відмінності в характері, змісті й умовах праці, породжених перш за все суспільним поділом праці. В силу цих відмінностей закономірним є відхилення від єдиних правових норм, які регулюють трудові відносини й прийняття додаткових норм, призначених пристосовувати загальні правові приписи до специфічних умов праці або до суб'єктів трудових відносин. Така диференціація правового регулювання здебільшого відбувається на рівні окремих підприємств, установ, організацій і характеризується значним динамізмом. Як правило, вона здійснюється самими суб'єктами трудових відносин і її результатом є локальні трудові акти, що оперативно проходять практичну перевірку, яка визначає ефективність правового регулювання відповідних трудових відносин.

На нашу думку, і в цьому ми погоджуємось з більшістю вчених, дійсно усі критерії диференціації регулювання праці за трудовим законодавством слід поділяти на об'єктивні та суб'єктивні. Розмежування останніх відбувається за ознакою обумовленості чи необумовленості їх особою працівника. Якщо критерії не обумовлені особою

працівника, то вони за своїм характером об'єктивні; якщо критерії обумовлені особливостями працівника, вони мають суб'єктивний характер. До об'єктивних критеріїв диференціації правового регулювання праці слід віднести: галузеву належність підприємства, установи, організації; конкретні умови праці категорій працівників; ставлення працівника до майна підприємства, установи, організації; особливі природні, географічні та геологічні умови; тривалість строку дії трудового договору. До суб'єктивних критеріїв диференціації правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин віднесемо: вік, стать, фізіологічні особливості організму.

Правові норми, які покликанні регулювати суспільно-трудова відносини, мають загальний і спеціальний характер. Загальні норми поширюються на усіх працівників, спеціальні – лише на їх окремі категорії. «Виходячи з принципу єдності та диференціації правового регулювання праці, правові норми поділяються на дві групи: загальні норми, які поширюються на усіх працівників найманої праці, і спеціальні норми, які стосуються окремих категорій працівників» [14, 30]. Але спеціальні норми мають неоднорідний за своєю сутністю зміст: деякі з них приймаються у централізованому порядку, інші – на підприємствах, в установах, організаціях, треті – безпосередньо між сторонами трудового договору, отже, спеціальні норми мають централізований, локальний та індивідуально-договірний характер. Правове регулювання трудових відносин та відносин, що тісно з ними пов'язані, – зазначає О. М. Ярошенко, – має цілу низку специфічних ознак. Для трудового права є характерним поєднання норм, що мають загальну сферу дії, і правових норм, дія яких обмежена певним колом осіб чи відносин. У цьому схематично і полягає зміст принципу єдності та диференціації. Усе трудове право складає єдину систему, але всередині цієї системи існує розмаїття.

Трудове право є єдиним у своїх засадах, що зумовлено єдністю суті, єдністю мети правової політики, єдністю охорони праці, прав працівників, єдністю джерел права тощо. Єдність правового регулювання не виключає, а, навпаки, припускає диференціацію. Диференціація – це розходження в нормах праці, зумовлені істотними особливостями умов праці в тій чи іншій галузі, значенням її для економіки, розходженнями в суб'єктах трудових відносин, характером трудових зв'язків, кліматичними умовами і т. ін.

В основі диференціації лежать стійкі суспільні фактори, що визначають розходження в умовах праці і вимагають відображення в нормах. Ці фактори є суспільними категоріями, держава враховує їх і надає їм значення [15, 51]. Р. З. Лівшиц доводить, що правове регулювання праці здійснюється централізовано і локально. Критерієм їх розподілу слугує компетенція підприємства «як основної ланки, де створюються матеріальні цінності». Акти, які приймаються вищестоящими щодо підприємства органами, вчений вважає централізова-

ними, а акти, що приймаються на підприємстві, – локальними. «При централізованому регулюванні суб'єкти встановлення і застосування правових норм різні, при локальному регулюванні – співпадають» [16, 4]. На нашу думку, централізоване і локальне регулювання – це взаємопов'язані методи регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Їх слід розглядати як у єдності, так і навпаки. Кожний з цих методів має свою специфіку, однак, разом узяті, вони вирішують загальні завдання правового регулювання праці. Від правильного поєднання методів централізованого і локального регулювання, від використання їх відповідно до об'єктивних основ суспільного розвитку значною мірою залежить ефективність правового регулювання, реалізація трудовим законодавством його службової ролі. Водночас методам правового регулювання, їх обґрунтованому й доцільному співвідношенню належить важливе місце в забезпеченні ефективності і високої якості праці. Безперечно, і централізований, і локальний методи правового регулювання не можуть регулю-

вати суспільно-трудові відносини самі по собі – вони це здійснюють через правові норми: загальні і спеціальні. Централізоване регулювання може здійснюватись лише за допомогою загальних і спеціальних централізованих норм, а локальне – спеціальних локальних та спеціальних індивідуально-договірних.

**Висновки.** Співвідношення єдності і диференціації правового регулювання праці – явище непросте і вимагає науково обґрунтованого й практично виваженого підходу. Відсутність у чинному законодавстві про працю, зокрема у Кодексі законів про працю України, чіткої вказівки щодо співвідношення загальних та спеціальних положень ускладнює правозастосовчу практику, створює плутанину, призводить до зниження ефективності регулювання трудових відносин. Цю прогалину в праві необхідно усунути шляхом встановлення у відповідних статтях Кодексу законів про працю України, а також проекті Трудового кодексу чітких критеріїв розмежування загальної і спеціальної нормотворчості.

#### ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА

1. *Венедіктов В. С.* Трудове право України на шляху ринкових перетворень / С. В. Венедіктов // Актуальні проблеми права (теорія і практика) : зб. наук. праць. – Луганськ : СУНУ ім. В. Даля, 2002. – № 4. – С. 9-15.
2. *Греков І. П.* Особливості правового регулювання праці державних службовців : дис ... канд. юрид. наук / І. П. Греков. – Х., 2003. – 169 с.
3. *Каринский С. С.* Дифференциация и унификация советского трудового законодательства / С. С. Каринский // Правоведение. – 1966. – № 3. – С. 48-56.
4. *Снигирева И. О.* К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства / И. О. Снигирева // Советское государство и право. – 1964. – № 11. – С. 65-69.
5. *Пашков А. С.* Хозяйственный механизм и трудовое право / А. С. Пашков // Правоведение. – 1982. – № 5. – С. 106-107.
6. *Иванов С. А.* Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 366 с.
7. *Орловский Ю. П.* Труд молодежи в СССР. Правовое исследование / Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1974. – 256 с.
8. *Григорьева З. Д.* Теоретические основы правового регулирования труда молодежи в СССР : учеб. пособ. по спецкурсу / З. Д. Григорьева. – Пермь : ПГУ, 1988. – 79 с.
9. *Монастырский Е. А.* Правовое регулирование труда молодежи в СССР / Е. А. Монастырский, Д. А. Карпенко. – К. : Наук. думка, 1984. – 177 с.
10. *Прокопенко В. І.* Трудове право України : підруч. / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
11. Трудовое право : учеб. / под ред. О. В. Смирнова. – М. : Статус ЛТД, 1996. – 528 с.
12. Трудовое право России : учеб. для ВУЗов / под ред. Р. З. Лившица и Ю. П. Орловского. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 455 с.
13. *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.
14. *Лавриненко О. В.* Правовое регулирование приема на службу в органы внутренних дел Украины : дисс. ... канд. юрид. наук / О. В. Лавриненко. – Х., 1998. – 179 с.
15. *Ярошенко О. М.* Окремі питання єдності та диференціації правового регулювання праці // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки / за ред. В. С. Венедіктова : матер. наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 19–20 травня 2003 р.). – Х. : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – С. 51-55.
16. *Лившиц Р. З.* Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1989. – 191 с.

**Мищук М. А.** Основания дифференциации правового регулирования труда в условиях кодификации трудового законодательства Украины

Исследуются вопросы оснований дифференциации правового регулирования труда в условиях кодификации трудового законодательства. Вносятся предложения относительно усовершенствования и эффективности критериев дифференциации.

**Ключевые слова:** критерии дифференциации условий труда, нормы трудового права, кодификация

**Mishchuck Mykhailo.** Grounds for differentiation of the labor regulations due to the codification of the labor legislation in Ukraine

The issues of grounds of differentiation the legal regulations of labor are investigated due to the conditions of codification the labor legislation. The proposals for the improvement and efficiency of the differentiation criteria are suggested.

**Key words:** criteria of differentiation terms of labor, norm of labor right, codification