

## **ЩОДО ПИТАННЯ ПРО ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЮ В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ПРАЦІ**

У представлений науковій статті виявлено та окреслено основні проблеми єдності та диференціації правового регулювання праці; проведено аналіз сутності, проявів диференціації правового регулювання праці; визначено основні види диференціації правового регулювання праці.

**Ключові слова:** регулювання праці, правове регулювання, трудове право, трудове законодавство, єдність, диференціація

Правове регулювання є невід'ємною частиною складного механізму управління суспільними відносинами, який сприяє їх організації, впорядкуванню та забезпеченню стабільності існування. Від того, наскільки повно та всебічно опрацьовані питання, що пов'язані із правовим їх регулюванням, залежить і рівень забезпечення прав, свобод і обов'язків учасників цих взаємовідносин, у тому числі і трудових.

У ст.1 Конституції України проголошено, що наша держава є демократичною, соціальною, правовою [1]. Відповідно, це положення повинно бути забезпечено наявними, у тому числі правовими механізмами, засобами трудового права. Тому питання єдності та диференціації регулювання праці, в аспекті механізму їх правового регулювання, завжди були актуальними як взагалі в правовій науці, так і в науці трудового права, зокрема.

Дослідження даного питання, зокрема його проблематики, було предметом наукових досліджень С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка, О.І. Процевського, В.І. Прокопенка, П.Д. Пилипенка, В.М. Лебедева, І.С.Войтинського, С.Ю. Головіної, О.В. Смирнова, О.Ф. Скакун, Г.С. Скачкової та ін., однак і надалі залишається актуальним та потребує більш детального вивчення.

Метою цієї статті є визначення особливостей сутності єдності та проявів диференціації правового регулювання праці.

Розуміння сутності понять «єдність» та «диференціація» правового регулювання суспільних відносин, які складають предмет трудового права, потребує з'ясування їх термінологічних витоків і наукового тлумачення. Під «єдністю» розуміється поєднання в одному цілому, нерозривність зв'язку окремих частин; стійке поєднання окремих елементів в одному цілому, яке характеризується тісним зв'язком, цілісністю і неподільністю [2, с. 655]. «Диференціація» - це поділ чого-небудь на окремі елементи [2, с. 548].

Застосування цих понять до такого правового явища, яким є право України, обумовлюється його властивостями. Право наукою загальної теорії права визначається як система соціальних загальнообов'язкових норм, дотримання і виконання яких забезпечується державою [3, с. 5]. Тобто увага звертається на соціальний характер норм, обов'язковість правил поведінки і на забезпечення їх виконання. Важливо відзначити, що трудове право України - це сукупність взаємопов'язаних юридичних норм, система правових норм, які утворюють єдине предметне ціле - галузь права. Норми трудового права як галузі права України об'єктивно групуються в структурні одиниці - правові інститути, правові субінститути, існування яких обумовлюється комплексом суспільних відносин, що регулюються цією галуззю права.

У літературі прямо вказується, що без праці не існувало і не може існувати жодне суспільство. Але організація правового регулювання праці опосередковується встановленням якихось первинних, базових основ. Як правило, в правовій науці це явище має назву «принцип права», «принцип галузі». Так на думку О.Ф. Скакун, під принципом

права розуміють об'єктивно властиві праву відправні начала, незаперечні вимоги (позитивні зобов'язання), які ставляться до учасників суспільних відносин з метою гармонійного поєднання індивідуальних, групових і громадських інтересів [4, с. 221]. У свою чергу, В.І. Прокопенко уточнює, що під принципами трудового права слід розуміти виражені в правових актах економічні закономірності організації суспільного виробництва і розподілу в формі основних, керівних положень, основних засад правового регулювання трудових відносин, які визначають загальну спрямованість і найбільш істотні риси його змісту [5, с. 38]. З наведеного можна зробити висновок, що правове регулювання праці та його особливості безпосередньо залежать від принципів трудового права.

Загальним правовим принципом, що свідчить про єдність норм трудового права, є правило, згідно з яким умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством, є недійсними. У той же час підприємства в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові, порівняно з законом, трудові і соціально-побутові пільги для працівників. Це загальні правові принципи, які характеризують єдність правового регулювання суспільних відносин усіх працюючих. Але є об'єктивні особливості умов праці як і самої праці деяких категорій працівників, які потребують диференціації правового регулювання трудових відносин з метою забезпечення положень Конституції України про рівність усіх в правах і свободах та рівність перед законом. Ці особливості в регулюванні праці стосуються, зокрема, осіб, які працюють у районах з особливими природними, географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовим договором. Необхідність диференціації правового регулювання трудових відносин обумовлюється також особливостями праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями тощо. Але і в цих випадках гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю.

Зміст властивостей норм трудового права віддзеркалюється у правах і свободах, які належать кожній людині після реалізації конституційного права на працю. Реалізувавши право на працю, людина автоматично потрапляє у сферу дії норм трудового права. І.С. Войтинський розглядав єдність як принцип трудового права, що передбачає рівність прав і обов'язків усіх працівників, поширення норм трудового права на усіх осіб, які уклали трудовий договір [6, с. 63- 65]. Аналіз робіт вчених, що займалися вивченням питань щодо єдності та диференціації правового регулювання праці призводить до висновку, що до принципів цієї галузі права відносять також принцип забезпечення єдності та диференціації правового регулювання.

Щодо забезпечення єдності та диференціації правового регулювання у трудовому праві, то В.І. Прокопенко розкриває ці положення як складові принципу рівності трудових прав [5, с. 81]. Тобто, єдність і диференціація праці розглядаються як засіб забезпечення цього принципу, що обумовлено об'єктивними і суб'єктивними чинниками, які визначають різноманітність суспільних відносин предмету трудового права.

Наявність об'єктивних особливостей, викликаних природними умовами, умовами праці, а також статевими і віковими особливостями і недопущення будь-якої дискримінації зумовило необхідність диференціації трудових прав і обов'язків працюючих. Слід зауважити, що принцип єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин характерний і для міжнародно-правового регулювання. Положення Конвенції МОП №158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р.», яке свідчить про єдність правового регулювання трудових відносин, викладено у формі правового припису: «Положення конвенції поширюються на всі галузі економічної діяльності та на всіх осіб, які працюють за наймом» [7, ст. 2].

Необхідно відмітити, що ні в законодавстві про працю, ні в трудовому праві України термін «диференціація» не застосовується. Але наука трудового права цей термін використовує для того щоб, по-перше, підкреслити рівність (єдність) норм трудового права по відношенню до усіх працюючих і, по-друге, підтвердити наявність особливостей правового регулювання суспільних відносин, які потребують збільшення або зменшення прав і обов'язків суб'єктів трудового права. Г.С. Скачкова диференціацію визначає як розмежування правових норм на підставі вагомих факторів з метою конкретизації загальних положень трудового законодавства до певних категорій суб'єктів [8, с. 220].

Погоджуюся з О.В. Смирновим, на думку якого, диференціація умов праці в нормах трудового права може бути класифікована за трьома напрямками, оскільки проявляється залежно від: по-перше, характеру і особливостей виробництва, що відповідає галузевій і локальній диференціації; по-друге, суб'єктивна диференціація, яка обумовлена статевими, віковими, кваліфікаційними та іншими особливостями працівників; по-третє, територіальна диференціація - залежно від місця розташування підприємства [9].

Також слід зазначити позицію О.І. Процевського, який розкриває питання єдності та диференціації через функції трудового права. Він вважає, що однією із функцій трудового права є соціальна подія, яка необхідна для виникнення і подальшого існування всієї системи відносин працівник - роботодавець. Результатом такої необхідної соціальної події є трудовий договір, який і слугує підставою виникнення другої соціальної події - трудових відносин. Таким чином, якщо трудове право є система загальнообов'язкових правових норм, виконання яких забезпечується державою, то призначення його функції можна визначити як підтримку на певному рівні взаємозв'язку працівника і роботодавця заради існування і розвитку спільного виробництва матеріальних і духовних благ для всього суспільства. І в цьому випадку можна говорити про соціальну цінність і активність функції шляхом дослідження наслідків диференціації правового регулювання. Користь диференціації полягає у досягненні єдності правових норм, рівності усіх в правах і свободах. Тобто, диференціація має задовольняти загальні вимоги єдності у правовому регулюванні суспільних відносин трудового права [10, с. 39 - 48].

Диференціація правового регулювання праці за своєю сутністю є об'єктивно необхідним правовим засобом, який використовується при регулюванні відповідного комплексу суспільно-трудова відносин, що характеризуються певною неоднорідністю і особливостями, і зміст якого пов'язаний із застосуванням різнорідних правових засобів впливу (норм права, правових актів, методів регулювання відносин тощо). Для науки трудового права та відповідної галузі саме поняття диференціації не є новим, і стосується такого аспекту, як встановлення державою відмінностей в змісті і обсязі прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин на певних підставах [5, с. 83]. Відмічається, що диференціація правового регулювання трудових відносин, це - обумовлені цілями і завданнями трудового права відмінності у змісті, способах та засобах правового регулювання діяльності окремих категорій суб'єктів трудових правовідносин [11, с. 6-7].

Тенденція диференціації правового регулювання розглядається як нормальний розвиток законодавства. Т.А. Коляда зазначає, що диференціація правового регулювання праці може відбуватись різними способами: шляхом конкретизації загальних норм права; встановленням додаткових пільг і переваг для працівників порівняно з чинним трудовим законодавством; шляхом прийняття нормативних актів із питань, не врегульованих у загальному трудовому законодавстві [11]. Тобто диференціація правового регулювання праці найбільш повний вираз знаходить у нормативно-правових актах трудового законодавства України. Наприклад, диференціація правового регулювання праці за категоріями працівників проводиться різними правовими способами: шляхом включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних положень стосовно тільки певної групи працівників (наприклад, в КЗпП України є окремі глави "Праця жінок", "Праця молоді") [12], прийняття особливих нормативно-правових актів, що розповсюджуються тільки на ту або іншу категорію працівників (наприклад, постанова Кабінету Міністрів України від

11 серпня 1995 р. №648 "Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах" [13]; Рекомендації про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 р. №7 та ін.) [14].

Так, враховуючи сутність диференціації (особливості та специфіку відповідних трудових правовідносин), можна виокремити види на підставі складових правовідносин (суб'єкти, об'єкт, зміст правовідносин, юридичний факт). Погоджуючись із В.І. Прокопенко щодо критеріїв диференціації правового регулювання праці, що використовує законодавство України [5, с. 84], можна запропонувати такі види диференціації правового регулювання праці: 1) за суб'єктом (соціально-демографічні критерії; суспільна значущість трудової функції, що виконується працівником); 2) за об'єктом (національна належність засобів виробництва; належність підприємства до державної форми власності; ставлення працівника до майна підприємства, установи, організації); 3) за змістом (можливість укладення контракту, коли це передбачено законом); 4) за юридичним фактом (особливі природні географічні і геологічні умови; умови підвищеного ризику для здоров'я; тривалість строку дії трудового договору - тимчасова чи сезонна робота).

Таке виділення видів диференціації правового регулювання праці визначає ті моменти, які треба встановити та піддати диференціації, порівняно із подібними. І дозволяє розглянути будь-яке правовідношення з приводу праці на предмет необхідності її диференційованого врегулювання.

Отже, можна констатувати, що диференціація правового регулювання праці у трудовому праві – це об'єктивне явище, правове забезпечення якого має свої об'єкти (правовідносини) та засоби (норми права, правові акти, методи регулювання). Тому саме на вдосконаленні останніх і необхідно зосередити увагу, що дозволить забезпечити належний рівень прав, свобод і обов'язків учасників трудових взаємовідносин.

#### **Література:**

1. Конституція України- від 28.06.1996 - № 254к/96-ВР;
2. Новий тлумачний словник української мови. У 3-х т. - К.: Аконті, 2005;
3. Юридична енциклопедія. У 6-ти т. К.:Українська енциклопедія, 2003;
4. Скаун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник. -Харків: Консум, 2001. -656 с.
5. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. -Х.: Консум, 1998. -480 с.
6. Войтинский И.С. Трудовое право СССР. - М.-Л., 1925;
7. Конвенція МОП N-158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року» ратифікована від 04.02.1994 р., підстава 3933-12;
8. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм. М., 2003;
9. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. - М., 1977. - С.118;
10. Процевський О.І. Юридичний журнал "Право України", 2009;
11. Коляда Т.А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 /ХНУВС. –Х., 2001. – 18 с.
12. Кодекс законів про працю України, Верховна Рада УРСР, Кодекс від 10.12.1971, № 322-VIII;
13. Постанова Кабінету Міністрів України "Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах" від 11 серпня 1995 р. №648;
14. Рекомендації про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 р. №7;

**Волосенко А.А. К вопросу о единстве и дифференциации правового регулирования труда. – Статья.**

В представленной научной статье выявлены и обозначены основные проблемы единства и дифференциации правового регулирования труда; проведен анализ сущности, проявлений дифференциации правового регулирования труда; определены основные виды дифференциации правового регулирования труда.

**Ключевые слова:** регулирование труда, правовое регулирование, трудовое право, трудовое законодательство, единство, дифференциация.

**Volosenko A.A. By question about unity and differentiation legal regulation of labor. - Article.**

In the present article the research and identified the main problem of the unity and differentiation of labor regulations, the analysis essentially manifestations of differentiation of labor regulations; the basic types of differentiation regulation of labor.

**Key words:** regulation of labor, regulation, employment law, labor law, unity, differentiation.