



**Крістіна Бережна,**

аспірантка Науково-дослідного інституту  
правового забезпечення

інноваційного розвитку

Національної академії правових наук України

УДК 349.2: 177.9

## **Забезпечення справедливості у трудовому праві шляхом диференціації правового регулювання праці**

Не в меншій мірі ніж єдність, впровадженню справедливості сприяє диференціація правового регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин. Однак, ці два явища протиставляти одне одному не можна, бо диференціація сприяє єдності трудового права, а єдність створює умови для диференціації правового регулювання праці. Такий підхід має важливе значення для побудови системи трудового права, правильного застосування законодавства й визначення перспектив його розвитку.

Дослідження диференціації, її місця і ролі в правовому регулюванні праці привертали увагу вітчизняних науковців. Так, деякі питання стали предметом розгляду наступних вчених в галузі трудового права: В. Я. Бурака, Н. Д. Гетьманцевої, І. П. Жигалкіна, В. М. Лебедева, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. А. Прудников і О. М. Ярошенко та інших.

Мета статті полягає у дослідженні змістовного наповнення поняття «диференціація», розкриттію суттєвих ознак та аналізу підстав диференціа-

ції, можливості забезпечення реалізації принципу справедливості у трудовому праві, шляхом диференціації правового регулювання праці.

Диференціація правового регулювання праці, на погляд В. Я. Бурака, здійснюється на різних рівнях. На державному рівні вона здійснюється шляхом встановлення відмінностей в правовому регулюванні нормативними актами галузевих міністерств і відомств, а також галузевими угодами. Диференціація правового регулювання трудових відносин на рівні підприємств, установ, організацій знаходить свій прояв в локальному регулюванні. Локальне регулювання трудових відносин здійснюється через колективні договори, трудові договори та інші акти, які є джерелом локальних норм [1, с. 114]. Принципово погоджується із таким підходом Н. Д. Гетьманцева: «диференціація правового регулювання трудових відносин може здійснюватися такими шляхами: а) на державному рівні – шляхом прийняття імперативної норми щодо встановлення певних особливостей в режимі, умо-

вах праці та її охорони, встановлення певних пільг чи переваг, специфіки відповідальності; б) на колективно-договірному рівні – шляхом прийняття договірної норми, що конкретизує, доповнює імперативну норму в межах цієї норми, а також шляхом прийняття договірної норми з питань, які взагалі не врегульовані на державному рівні; в) на індивідуально-договірному рівні – шляхом конкретизації договірної норми і, звичайно, принципів правового регулювання трудових відносин, які, наповнюючи зміст останніх, направляють в потрібне русло відповідний спосіб правового регулювання трудових відносин, тим самим забезпечуючи єдність і диференціацію [2, с. 17]. Тобто диференціація права загалом і трудового права зокрема виявляється у співвідношенні спеціальних норм, що конкретизують, доповнюють, а в деяких випадках устанавлюють винятки із загальних норм. Диференціація знаходить прояв у співвідношенні спеціальних норм, що конкретизують, доповнюють, а в деяких випадках устанавлюють винятки із загальних норм. Хоча правові норми відображають тенденцію до досягнення єдності основних умов праці, у той же час вони враховують багаторідні особливості праці, які визначаються специфікою галузі народного господарства, територіальним розташуванням підприємств, професій, віком працівника та іншими факторами. Специфічні ознаки конкретних правовідносин віддзеркалюють те особливе, що властиве правовим зв'язкам роботодавця і тими або іншими категоріями найманих працівників. Це особливе забезпечується диференційованим правовим регулюванням праці. Останнє не суперечить ідеї соціальної рівності, оскільки встановлені відмінності у змісті та обсязі прав і обов'язків працівників і роботодавців мають своєю метою не створення привілеїв відповідним соціальним групам, а досягнення більшої відповідності норм трудового права особливостям трудових відно-

син. Диференціація дозволяє досягти більш реальної рівності у порівнянні з тією, що встановлюється законодавчими актами про працю, які поширюються на всіх працюючих. Більш того, за деякими винятками вона виправдана саме тому, що спрямована на встановлення такого рівня соціальної рівності, який є вищим за рівень, визначений принципом рівноправ'я.

Правий В. М. Лебедев, який пише, що без ретельного вивчення диференціації «... неможливо зрозуміти практичного наповнення, конкретного змісту соціально-трудоових відносин, а, отже, і їх потребу в правовому регулюванні» [3, с. 25]. Справді, це так науково виправдана диференціація створює умови для належної реалізації і захисту передбачених законодавством трудових прав і гарантій працівників. Створення максимально сприятливих умов для усіх працівників необхідна умова організації ефективної праці – доцільної діяльності людини, яку вона використовує для задоволення своїх потреб. Праця – це людська сутність, власне сама людина, для якої і існує держава. Тому у ст. 43 Конституції України [4] і було закріплено саме право на вільний прояв цієї людської сутності.

У підґрунтя диференціації покладено право особи на вибір місця, виду діяльності та роду занять. За ст. 6 Закону України «Про зайнятість населення» [5] кожен має право на вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять, яке забезпечується державою шляхом створення правових, організаційних та економічних умов для такого вибору. Реалізація цього права здійснюється шляхом самостійного забезпечення особою своєї зайнятості чи звернення з метою працевлаштування до роботодавця або за сприяння центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, чи суб'єкта господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні.

В. М. Догадов ще у 20-х роках ХХ ст. переконував, що «... повне й беззастережне застосування Кодексу законів про працю до всіх категорій трудових відносин на практиці виявляється неможливим. Для окремих галузей народного господарства через своєрідні умови використання в них найманої праці приходиться допускати низку винятків і відступів від положень Кодексу, застосовуючи до них ці положення не цілком, а лише в деяких частинах. Полягають подібні винятки й відступи в тому, що та чи інша норма Кодексу законів про працю зовсім не застосовується до певного кола трудових відносин без заміни її якою-небудь іншою нормою...» [6, с. 18, 19].

Важливий внесок у розвиток трудо-правової концепції єдності і диференціації зробив С. Л. Рабінович-Захарін. Вчений наголошував: «.. радянському трудовому праву, як жодній іншій галузі соціалістичного права, властиве явище диференціації. Регулюючи працю багатьох мільйонів працівників міста і села, трудове право, єдине у своїх основах, не може бути одноманітним за конкретним змістом і характером норм для всього кола своєї дії. Диференціація в усіх своїх проявах служить в основному одній меті – конкретизації єдиних засад соціалістичного трудового права, їх найдієвішому оптимальному застосуванню до найрізноманітніших умов» [7, с. 3].

Доводячи що «... деталізація й конкретизація єдиних основоположних принципів трудового права досягається шляхом диференціації, що виражається у врахуванні особливостей тих чи інших відносин у цілому чи особливостей окремих сторін і рис цих відносин», – розвиває це науковий напрямок М. Й. Бару [8, с. 51].

П. Д. Пилипенко необхідність існування диференціації в трудовому праві в сучасних умовах обґрунтовує наступним чином: «... трудове право не може не враховувати об'єктивних обставин, зумовлених специфікою галузей виробництва, професійними,

статевими, віковими особливостями працівників, місцезнаходженням підприємств тощо, які потребують особливого підходу до правового забезпечення умов праці. Усі ці обставини врешті-решт призводять до порушення єдиних правил, що регулюють застосування праці й вимагають видання спеціальних норм, які пристосовують загальні правові приписи до специфічних умов праці» [9, с. 4].

Справді оскільки різні категорії працівників володіють неоднаковими можливостями, працюють у різних умовах, тому одним із основних завдань трудового законодавства є пристосування загальних правил до цих категорій для забезпечення дотримання принципу рівності прав і обов'язків працівників. Для цього необхідне врахування в нормах права особливостей виконання працівниками своїх трудових функцій, відмінностей, які мають місце при виконанні робіт у певних умовах, тобто врахування об'єктивно різної дійсності. Це завдання і покликана виконати диференціація, яка вдосконалює процес правового регулювання, підвищує його ефективність, сприяючи охопленню різноманітних відносин і проникнення в їх сутність.

До суттєвих ознак диференціації в трудовому праві належать такі, як: нею передбачаються розбіжності у змісті норм трудового права; ці розбіжності зумовлені умовами праці й особливостями окремих категорій працівників; можливе як підвищення, так і зниження трудових гарантій для окремих категорій працівників порівняно із загальними нормами; існування диференціації пояснюється необхідністю конкретизації загальних норм трудового права.

Тривалий час дослідження питань диференціації у трудовому праві обмежувалося розглядом лише об'єктивних її чинників. Приміром, Ф. М. Левіант обстоювала позицію, що диференціація правова регулювання праці може бути зумовлена: а) особливостями різних галузей народного господарства й різних про-

фесій (працівники вугільної промисловості, чорної металургії, транспорту та ін.); б) різними умовами праці (на важких і шкідливих роботах, у гарячих цехах); в) характером трудового зв'язку працівника з підприємством (тимчасова, сезонна праця); г) територіальним розташуванням підприємства або установи, а також особливостями економічного району [10, с. 149]. В. І. Нікітинський доводить, що диференціація норм трудового права може бути зумовлена: а) специфікою умов праці й характером роботи окремих категорій працівників незалежно від галузі народного господарства, у якій вони трудяться (шкідливі умови праці, робота на Крайній Півночі тощо); б) особливим значенням окремих галузей народного господарства для розвитку економіки країни (вугільна промисловість, чорна металургія та ін.); в) специфічними умовами праці працівників таких галузей господарства, як залізничний, морський транспорт, зв'язок та ін. [11, с. 194].

М. Й. Бару відзначав, що загальна уява про диференціацію була б неповною, якщо не відмітити диференціації суб'єктної [12, с. 47]. Перша група підстав диференціації включає обставини, які не пов'язані з особистими якостями громадян, що виступають як суб'єкти 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 зумовлюють існування такого виду диференціації. Друга група підстав диференціації включає обставини, які зумовлені 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 такими напрямками: стать, вік і стан здоров'я.

І. П. Жигалкін, С. М. Прилишко, В. А. Прудников і О. М. Ярошенко

обґрунтовують доцільність поділу підстав диференціації на об'єктивні, суб'єктні й соціальні. Перша група містить у собі обставини, не пов'язані з особистими рисами працівників. Диференціація, в основу якої покладені чинники процесу праці, її організації або характеру виробництва тощо, не залежні від якостей працівника, властивостей його особистості, є стійкішою в силу стабільності самих чинників, обумовлюючих існування такого її виду. Друга група підстав охоплює обставини, які зумовлені власними рисами працівника і які залежать від властивостей, що характеризують саму особистість суб'єкта трудових відносин. 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. Ця група підстав, на думку фахівців-трудоваків, займає проміжне місце між диференціацією за об'єктивними чинниками і суб'єктною диференціацією [13, с. 102-110]. Погодимось із цією позицією, адже вона враховує новітні тенденції розвитку законодавства про працю. Так, соціально юридично значимою підставою диференціації керувався законодавець, коли 23 вересня 2008 р. у Законі України «Про відпустки» було розширено перелік соціальних відпусток і запроваджено відпустку у зв'язку з усиновленням дитини [14; 15]. Особі, яка усиновила дитину віком старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини (якщо усиновлювачами є подружжя – одному з них на їх розсуд). Соціальний фактор став вирішальний і коли 17 листопада 2009 р. була введена відпустка для підготовки та участі в змаганнях [16].

У реальній дійсності об'єктні, суб'єктні та соціальні чинники, зумо-

влюючи диференціацію правового регулювання трудових відносин, переплітаються, діючи в одному або в протилежних напрямках.

Т. А. Коляда переконує, що межі диференціації правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, на підприємствах, в установах, організаціях визначаються статтями 9, 9-1 КЗпП [17], в яких вказується, що: а) умови договорів про працю, які погіршують положення працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними; б) підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних засобів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові та соціально-побутові пільги для працівників; в) можуть матеріально заохочуватись працівники медичних, дитячих, культурно-просвітницьких, навчальних та спортивних установ, організацій громадського харчування та інших організацій, які обслуговують трудовий колектив підприємства і не входять в його склад. З іншого боку, межі диференціації суспільно-трудова відносин визначаються загальнотеоретичним принципом «дозволено все, що не заборонено» [18, с. 25, 26]. Однак, перелік нормативних положень КЗпП, які визначають межі диференціації варто доповнити ч. 2 ст. 3 Кодексу, за якою особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються в

порядку, передбаченому законодавством про працю.

О. М. Ярошенко справедливо вносить пропозицію включити в новий Трудовий кодекс України спеціальний розділ, присвячений диференціації правового регламентування праці. У ньому, як вважає вчений, слід законодавчо закріпити межі застосування норм про винятки, пільги й доповнення, за допомогою яких диференціація здійснюється. Основні чинники диференціації, що традиційно склалися в трудовому праві, мають бути названі в Кодексі зі вказівкою на можливість їх реалізації як у ньому самому, так і в спеціальному законодавстві. Поряд з територіальною й галузевою диференціаціями в кодифікованому акті можна назвати можливість її проведення з огляду на специфіку праці та її організації, відповідальний характер, місце виконання роботи та її тривалість, організаційно-правові форми роботодавця й форми власності на його майно. Необхідно включити у ТК також норми про диференціацію за такими підставами, як-то: фізіологічні особливості жіночого організму; соціальна функція материнства жінки; стан працездатності; вік працівника; його сімейний стан [19, с. 19].

Таким чином, диференціація правового регулювання праці забезпечує реалізацію принципу справедливості шляхом адаптації трудових прав, обов'язків працівника та гарантій їх забезпечення до специфіки трудової діяльності, зумовленої юридично значимими об'єктивними, суб'єктивними і соціальними факторами, що визнані законодавством про працю підставами для диференціації.

### Список використаних джерел

1. Бурак В. Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05: «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. Я. Бурак. – Львів, 1999. – 180 с.

2. *Гетьманцева Н. Д.* Дифференціація правового регулювання трудових отношений / Н. Д. Гетьманцева // LEGEA ȘI VIAȚA. – 2015. – Februarie. – С. 14-18.
3. *Лебедев В. М.* Трудовое право: Проблемы общей части: моногр. / В. М. Лебедев. – Томск: Томск. гос. пед. ун-т, 1998. – 183 с.
4. *Конституція України*: прийнята Верхов. Радою України 28.06.1996 р., №254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. *Про зайнятість населення*: Закон України від 05.07.2012 р., № 5067-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
6. *Догадов В. М.* Очерки трудового права / В. М. Догадов. – Ленинград: Рабочее изд-во «Прибой», 1927. – 163 с.
7. *Рабинович-Захарин С. Л.* Единство и дифференциация советского трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05: «Трудовое право; право социального обеспечения» / С. Л. Рабинович-Захарин. – М., 1947. – 191 с.
8. *Советское трудовое право*: учебн. / под ред. А. И. Процевского. – М.: Высш. школа, 1982. – 360 с.
9. *Трудове право України*: Академ. курс: підручн. / за ред. П. Д. Пилипенка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Видавн. дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.
10. *Левиант Ф. М.* Единство и дифференциация советского трудового права / Ф. М. Левиант // Вестн. ЛГУ. – 1958. – № 23. – С. 146-151.
11. *Никитинский В. И.* Вопросы унификации норм советского трудового права, регулирующих условия труда работников различных отраслей народного хозяйства / В. И. Никитинский // Трудовое право в свете решений XXI съезда КПСС: Сб. ст. / отв. ред. Н. Г. Александров. – М.: Изд-во АН СССР, 1960. – С. 194-203.
12. *Бару М. И.* Унификация и дифференциация норм трудового права / М. И. Бару // Сов. гос-во и право. – 1971. – № 10. – С. 45-50.
13. *Прилипко С. М.* Трудове право України: підручн. – 5-те вид., доп. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін. – Х.: Право, 2014. – 760 с.
14. *Про відпустки*: Закон України від 15.11.1996 р., № 504/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
15. *Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо державної підтримки сімей, які усиновили дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування*: Закон України від 23.09.2008 р., № 573-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2009. – № 7. – Ст. 70.
16. *Про внесення змін до Закону України «Про фізичну культуру і спорт» та інших законодавчих актів України*: Закон України від 17.11.2009 р., № 1724-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2010. – № 7. – Ст. 50.
17. *Кодекс законів про працю України*: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
18. *Коляда Т. А.* Дифференціяція правового регулювання праці за трудовим законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05: «Трудове право; право соціального забезпечення» / Т. А. Коляда. – Х., 2004. – 184 с.
19. *Ярошенко О. М.* Джерела трудового права України: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05: «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. М. Ярошенко. – Х., 2007. – 42 с.

### **Бережна К. І. Забезпечення справедливості у трудовому праві шляхом диференціації правового регулювання праці**

Стаття присвячена дослідженню можливостей забезпечення принципу справедливості у трудовому праві шляхом диференціації правового регулювання праці. Проаналізовані основні підходи до тлумачення поняття «диференціація». Наведені підстави диференціації, з подальшою їх класифікацією в залежності від конкретних чинників, що зумовлюють диференціацію правового регулювання трудових відносин.

**Ключові слова:** диференціація, право на працю, суттєві ознаки диференціації, підстави диференціації, Трудовий кодекс України.

**Бережная К. И. Обеспечение справедливости в трудовом праве путем дифференциации правового регулирования труда**

Статья посвящена исследованию возможностей обеспечения принципа справедливости в трудовом праве путем дифференциации правового регулирования труда. Проанализированы основные подходы к толкованию понятия «дифференциация». Приведены основания дифференциации, с последующей их классификации в зависимости от конкретных факторов, обуславливающих дифференциацию правового регулирования трудовых отношений.

**Ключевые слова:** дифференциация, право на труд, существенные признаки дифференциации, основания дифференциации, Трудовой кодекс Украины.

**Berezhnaya K. The issues of fairness ensuring in labor law through the differentiation of legal regulation of labor**

The article studies the possibilities of ensuring the fairness principle in labor law through the differentiation of legal regulation of labor. The author analyzes the main approaches to the interpretation of "differentiation" concept. Here are the grounds of differentiation with its further classification depending on the specific factors that determine the differentiation of legal regulation of labor relations.

**Key words:** differentiation, the right to work, the essential features of differentiation, grounds of differentiation, the Labor Code of Ukraine.