

– прийняти відповідну постанову Пленуму Верховного Суду України з метою обов'язкового, своєчасного і всебічного застосування судами загальної юрисдикції під час здійснення правосуддя не лише норм національного законодавства, а й норм міжнародних договорів у сфері праці;

– внести доповнення відповідними положеннями у раніше прийняті постанови Пленуму Верховного Суду щодо застосування міжнародних трудових стандартів;

– Конституційному Суду України необхідно підготувати систематизований збірник своєї правової позиції щодо застосування міжнародних договорів у сфері праці. Це буде сприяти однаковому використанню положень міжнародних норм;

– збільшити орієнтацію суддів на застосування міжнародних норм та постанов Європейського Суду, для цього необхідно:

– забезпечити доступність текстів міжнародних документів;

– внести доповнення у програми підвищення кваліфікації суддів, передбачити спецкурси щодо застосування відповідних міжнародних договорів України;

– організувати інформаційне забезпечення правозастосовчих органів нормами міжнародних конвенцій та практикою Європейського Суду з прав людини.

Список літератури: 1. Жернаков В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудових відносин // Право України. 2001. № 4. 2. Международные нормы о правах человека и применение их судами Российской Федерации. (практическое пособие). М., 1996. 3. Иванов С.А. Применение конвенций МОТ в России в переходной период: некоторые проблемы // Государство и право. 1994. № 8. 4. Лукашук И. Роль суда в осуществлении норм международного права // Советская юстиция. 1993. № 20. 5. Аметистов Е.М. Защита социальных прав человека в Конституционном Суде Российской Федерации: первые итоги и дальнейшие перспективы // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 1995. № 4. 6. Вісник Конституційного Суду України. 1999. № 3. 7. Проблемы гармонизации законодательства Украины и стран Европы / Под общ. ред. Е.Б. Кубко, В.В. Цветкова. К., 2003. 8. Рабінович П. Застосування міжнародних конвенцій з захисту прав людини // Адвокат. 1999. № 4. 9. Лавриненко О.В. Трудовое право Украины: наука, отрасль, учебная дисциплина (современное состояние и перспективы развития в XXI веке). Х., 2000. 10. Дубей В. Заборона дискримінації у сфері праці: теоретичні питання і нормативне забезпечення // Право України. 2005. № 11.

Надійшла до редколегії 06.07.06

А. В. Могилевський

ІСТОРИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ І ОБ'ЄКТИВНА НЕОБХІДНІСТЬ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ І СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Для правильного закріплення диференціації правового регулювання трудових відносин у нормах трудового законодавства необхідно з'ясувати сутність цього явища. Для цього, перш за все, слід звернутися до історії становлення диференціації в трудовому праві України. Справедливо вказав Д.А. Керімов: «Історичне до-

слідження правових явищ первинне по відношенню до їх логічного дослідження, воно всякий раз виступає як обов'язкова передумова логічного, оскільки необхідно знати історію того об'єкта, який ми маємо намір вивчати» [1, с.52–53].

Витоками виникнення трудового права України є трудове право Росії. До проголошення незалежності української держави можна проводити аналогію між нормами трудового права цих двох держав. Більш того, в період, коли трудове право Росії, а тим більше України ще не сформувалося, перші зародки майбутнього законодавства про працю були саме актами, що відображають диференційований підхід до регулювання суспільних відносин по застосуванню праці.

Аналізуючи закони про працю феодальної епохи, А.С. Таь зазначав, що, не дивлячись на їх спрямованість головним чином на забезпечення фабрик достатньою кількістю робочих рук шляхом закріпачення працівників, все одно ці закони боролися з найрізкішими проявами експлуатації праці, особливо дитячої. Таким чином, в актах, що регламентували взаємостосунки фабрикантів і працівників у дореформену епоху, почав проявлятися диференційований підхід до регулювання праці такої категорії працівників, як малолітні [2, с.6].

Реформи початку 60-х рр. і скасування кріпацтва створили умови для формування фабрично-трудоного законодавства. З 1882 по 1903 рік було прийнято дев'ять головних законів, які склали основу промислового (робітничого) права [3, с.6]. П'ять з цих законів були присвячені регулюванню праці окремих категорій працівників, до яких відносилися: малолітні і неповнолітні працівники, жінки, працівники сільського господарства.

Аналізуючи вказані акти, можна наголосити на тому факті, що вже у фабрично – трудовому законодавстві сформувалися підстави диференціації, які пов'язані з фізіологічними і віковими особливостями організму працівника, а також передумови виділення таких підстав, як специфіка роботи за певним видом діяльності.

У результаті систематизації всього законодавства, проведеного в першій третині XIX ст., було підготовлене Повне зібрання законів Російської імперії (45 томів), в якому були в хронологічному порядку поміщені нормативні акти, прийняті з 1649 р. по 12 грудня 1825 р. У цей період було також підготовлено Звід законів Російської імперії, куди було включено акти, згруповані за галузевим принципом і прийняті з XVIII ст. У 1913 р. редакція Зводу та положення, що стосувалися регулювання праці у промисловості, були об'єднані в окремий акт, який став прообразом майбутніх кодексів законів про працю – Статут про промислову працю.

Статут став головним джерелом фабрично-трудового законодавства, Статут про промислову працю і містив в собі велику кількість норм, присвячених диференціації трудового права. Так, перша глава другого розділу «Про умови праці на промислових підприємствах» Статуту, що мала назву «Про найм робітників у фабрично-заводських, гірських і гірничозаводських підприємствах» складалася з восьми відділень, шість з яких містили в собі диференційовані норми, які регулювали працю залежно від статі працівника, віку, а також специфіки роботи [4].

Законодавство розрізняло чотири вікові групи працівників: діти (до 12 років), малолітні (від 12 до 15 років), підлітки (від 15 до 17 років), дорослі робітники (після 17 років) [3, с.28]. Основні диференційовані норми, які регулювали працю малолітніх і підлітків, мали відношення до питань встановлення скороченої тривалості робочого часу, нічних робіт, робіт у вихідні та святкові дні, робіт зі шкідливими умовами праці.

Ще однією підставою диференціації, яка була закріплена у фабрично-трудовому законодавстві, були умови праці. Відносно малолітніх така диференціація виражалася в забороні їх залучення до виснажливих робіт або до робіт зі шкідливими умовами праці, до підземних робіт в копальнях. Крім диференційованого підходу до регулювання праці малолітніх і підлітків, фабрично-трудове законодавство передбачало також особливе правове регулювання праці жінок. Наприклад, деякі норми були також направлені на захист жіночого організму від шкідливої дії виробничого середовища.

Таким чином, основним напрямком диференціації трудового права у фабричному законодавстві було врегулювання праці неповнолітніх працівників і жінок з урахуванням особливих умов праці.

Підводячи підсумок короткому розгляду фабрично-трудового законодавства, можна дійти висновку про те, що диференціація трудового права зародилася з появою перших законів про працю. Це пояснюється тим, що правове регулювання трудових відносин з самого початку мало сегментарний характер, який притягував за собою диференціацію. Більш того, окремі підстави диференціації як, наприклад статево-вікові особливості організму працівника, умови праці, залишилися незмінними до теперішнього часу, що вказує на їх стійкість і об'єктивну необхідність.

У період становлення радянського трудового права диференціація його зазнала певних змін.

Після революційних перетворень розпочалося створення нового законодавства, у тому числі і трудового. Першим актом нового трудового законодавства став Декрет Ради народних комісарів про восьмигодинний робочий день. З погляду диференціації, цей акт не розширив вже існуючих підстав диференціації, але значно

поліпшив положення тих працівників, праця яких вже була урегульована спеціальними нормами.

Істотним моментом було те, що дія вказаного Декрету розповсюджувалася на всі підприємства і на всіх найманих працівників, і в цьому полягала відмінність його від колишнього законодавства. Крім того, виконання Декрету було забезпечено санкціями, а саме, за його порушення передбачалося покарання у вигляді трьох років тюремного ув'язнення.

Підстави диференціації, викладені в Декреті, збереглися в першому Кодексі законів про працю, прийнятому в грудні 1918 р., який і поклав початок подальшим кодифікуванням трудового законодавства.

КЗпП 1918 р. став актом, який вперше закріпив єдність правового регулювання праці. Дія його норм розповсюджувалася на всіх осіб, які працюють за винагороду, і обов'язкова для всіх підприємств, установ і господарств (радянських, суспільних, приватних і домашніх), а також для всіх приватних осіб, які застосовують чужу працю за винагороду [5].

Кодекс законів про працю, ухвалений 30 жовтня 1922 р. IV сесією В ЦВК IX скликання, сформував радянський тип трудового права і сприяв остаточному формуванню диференціації радянського трудового права, яка довгі роки не піддавалася істотним змінам, а вже 15 листопада 1922 року був прийнятий перший Кодекс законів про працю УРСР, розроблений на базі КЗпП РРФСР 1922 р. З'явилися нові підстави диференціації, закріплені у значній кількості нормативних актів, що регулюють працю окремих категорій працівників: надомників, домашніх працівників, сезонних і тимчасових працівників, батраків, сільськогосподарських працівників, мілітаризованих працівників (міліції, карного розшуку), працівників концесійних підприємств, радянських працівників, що перебувають за кордоном, а також положення Кодексу стосовно особливостей тієї або іншої галузі (залізничного і водного транспорту, медицини, лісової, торф'яної промисловості, будівництва) [6].

Перші радянські вчені-юристи розглядали диференціацію трудового права з точки зору об'єктивних критеріїв, які приводили до відмінностей правового регулювання праці (галузь народного господарства, кліматичні умови та ін.) [4, с.72–73]. З кінця 60-х рр. XX ст. вчені-трудовики стали досліджувати суб'єктивні критерії диференціації – фізіологічні особливості організму жінок [5, с.45–52], фізіологічні особливості неповнолітніх учасників трудових правовідносин [6, с.121–125].

Новий поштовх диференціації трудового права почався під час третього кодифікування трудового законодавства. 15 липня 1970 р. Верховною Радою СРСР були схвалені Основи законодавства про працю. 10 грудня 1971 р. був прийнятий і набрав чинності з

1 червня 1972 р. новий КЗпП України. У КЗпП 1972 р. з'явилися норми, які відносяться до працівників, що працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами, умовами підвищеного ризику для здоров'я. Крім того, в трудовому законодавстві з'явилися нові акти про умови праці жінок, неповнолітніх працівників, тимчасових і сезонних працівників, вчителів загальноосвітніх шкіл, інженерно-педагогічних працівників профтехучилищ, керівних і інженерно – технічних працівників [7].

Вказана диференціація залишилася і при подальшому розвитку законодавства про працю, надаючи йому гнучкості, необхідної для ефективного регулювання праці працівників, які володіють неоднаковими можливостями при виконанні трудових функцій і працюють в різних умовах.

Щодо службово-трудових відносин, то історичні події початку ХХ ст. також стали поштовхом до нормативно – правового оформлення вказаних відносин і формування відомчої правової бази.

Після лютневої революції 1917 р. правові підстави організації і діяльності народної міліції в Україні визначалися постановою Тимчасового Уряду «Про заснування міліції» і «Тимчасовим положенням про міліцію» від 17 квітня 1917 р. [8]. Визначення складу, числа і окладів членів міліції відносилося до відання земських і міських дум. Начальники міліції повинні були обиратися і звільнятися міськими і повітовими земськими управами без визначення терміну їх служби. Кошти на утримання міської і повітової міліції надходили як з державного бюджету, так і з місцевих джерел. В губерніях затверджувались особливі посади урядових інспекторів міліції. Міністр внутрішніх справ не втручався в повсякденну діяльність на місцях. Таким чином, міліції того часу характерна децентралізація і виборність начальства.

У Росії міліція була створена 28 жовтня 1917 р. Цього дня НКВС РРФСР видає постанову «Про робітничу міліцію» [9]. Робітничу міліцію формувалася при Радах на добровільних засадах або на основі повинності. Спеціальної винагороди членам озброєних загонів міліції не передбачалося. За ними зберігалась оплата за місцем основної роботи.

Першим нормативним документом, який встановлював правові основи організації і функціонування радянської міліції, була Інструкція НКВС і НКЮ РРФСР від 12.10.1918 р. «Про організацію Радянської Робітничо-Селянської міліції». Цей нормативний документ мав тимчасовий характер, був розрахований на період становлення міліції і багато в чому, не дивлячись на свою назву, копіював попередні правові акти, які регламентували аналогічне коло суспільних відносин і належали, зокрема, дореволюційному Міністерству внутрішніх справ [10, с.185]. На подальших етапах

розвитку радянської держави закладені у вищеназваній Інструкції принципи комплектування робітничо-селянської міліції (класовості, добровільності при прийомі на службу, громадянства, безпосередньої участі виконавчих органів в рішенні кадрових питань тощо) знайшли своє відображення і подальший розвиток у нормативних актах про службу в міліції у вигляді положень: Положенні про радянську робітничо-селянську міліцію, затвердженому ВЦВК і РНК 10.06.1920 р., Положенні про службу робітничо-селянської міліції, затвердженому ВЦВК і РНК 28.09.1925 р.

Вказані документи вводили ряд нових принципів відбору і призначення кадрів міліції: комісійну перевірку знань кандидатів і визначення ступеня їх придатності до несення служби; проходження кандидатами випробувального терміну; переважний прийом на стройові посади осіб, які проходили військову службу в Червоній Армії [11, с.22-25].

На відміну від Росії, в УРСР нова міліція створювалася поступово, спочатку на підставі постанов окремих місцевих Рад або військово-революційних комітетів. В цей час єдиного акта про створення робітничо-селянської міліції прийнято не було. Тільки через два роки, 9 лютого 1919 р. в пресі було опубліковано декрет Раднаркому УРСР «Про організацію міліції», відповідно до якого з метою охорони революційного порядку і особистої безпеки громадян, а також для боротьби з кримінальними злочинними елементами створювалася радянська робітничо-селянська міліція України [12, с.16].

Цікаво відзначити, що, не дивлячись на наявність нормативних актів у вигляді положень про службу, на працівників міліції в той період практично в повному обсязі розповсюджувалися норми КЗпП РРФСР спочатку 1918 р., а потім КЗпП РРФСР 1922 р. Так, в «Положенні про службу робітничо-селянської міліції», затвердженому Декретом ВЦВК і РНК РРФСР від 28 вересня 1925 р., було встановлено, що на осіб рядового і начальницького складу міліції, як і на осіб найманої праці, розповсюджується дія КЗпП РРФСР 1922 р. [13].

Згодом цей республіканський акт було скасовано у зв'язку з виданням Загальносоюзного положення про робітничо-селянську міліцію, затвердженого постановою РНК РРФСР від 25 травня 1931 р. № 390 [14].

Загальносоюзним положенням було встановлено, що на працівників оперативно-стройового і адміністративно-господарського складу міліції загальне законодавство про працю не розповсюджується, а умови і порядок їх прийому на службу, проходження і звільнення зі служби регулюються Статутами про службу в робітничо-селянській міліції, видання яких покладалося на начальників Голо-

вних управлінь міліції НКВС радянських республік. Проте, ці Статуту ні в одній радянській республіці видані не були [15, с.17].

Разом з тим примітка № 10 до ст.1 КЗпП РРФСР 1922 р., яка з'явилась в 1933 р., передбачала, що умови праці працівників робітничо-селянської міліції і виправно-трудовах установ регулюються спеціальними законами (Положенням про робітничо-селянську міліцію і Статутом служби у виправно-трудовах установах) [16]. У зв'язку з цим в коментарях до законодавства про працю зазначалось, що примітка 1–10 до ст.1 КЗпП РРФСР вказує ті категорії робітників і службовців, для яких спеціальними постановами встановлені ті або інші особливості чи винятки, порівняно із загальним законодавством про працю робітників і службовців [17, с.6]. Але такий підхід в сукупності з іншими чинниками (низьке грошове утримання, відсутність механізму соціальної захищеності тощо) не сприяв закріпленню працівників на службі в міліції, формуванню професійних колективів. У науковій літературі наголошується, що він був однією з причин високої плинності кадрів [10, с.41]. Тому у подальших нормативно-правових документах, які регулювали питання служби в ОВС (автор має на увазі, наприклад, ухвалу ЦВК і РНК СРСР від 03.07.1936 р. «Про затвердження Положення про проходження служби начальницьким складом робітничо-селянської міліції» і постанову Ради Міністрів СРСР від 23.10.1973 р. «Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ»), спостерігався відхід від регулювання службово-трудовах відносин працівників ОВС за допомогою загальних трудових норм. Саме з 1936 р. зазначені відносини починають регулюватись в переважній своїй більшості за допомогою спеціальних норм, які містяться безпосередньо в нормативних актах у формі положень про службу.

В коментарях до КЗпП України, які з'явилися вже після проголошення держави незалежною, знову наголошувалось на широкій сфері дії трудового законодавства [18].

На початку 90-х рр. в Україні відбулася систематизація законодавства про службу в ОВС. Доказом цього є прийняття 20.12.1990 р. Закону України «Про міліцію» і 29.07.1991 р. «Положення про проходження служби особами рядового і начальницького складу ОВС України», які прийшли на зміну законодавству радянського періоду та багато в чому почали відображати процес демократичного оновлення українського суспільства. Ці правові нормативні акти більш системно і послідовно регулюють службово-трудовах відносини між державою, як фактичним роботодавцем, і працівником ОВС, як своєрідним найманим працівником. Зазначені та прийняті на їх основі інші акти значною мірою посилили правовий і соціальний захист особового складу, ретельніше визначили правові межі для відносин кар'єри, наділили працівни-

ків деякими раніше відсутніми громадянськими правами (право на об'єднання в професійні спілки, на судовий захист тощо). Надавши працівникам ОВС низку прав, акти початку 90-х рр. водночас збільшили коло обов'язків. Це було пов'язано в першу чергу зі зміною ціннісної орієнтації держави (рівноправність всіх форм власності, неухильне дотримання, захист прав і свобод громадян тощо), а також підвищили відповідальність за виконання цих обов'язків. Тим самим можна констатувати, що з появою вказаних нормативних актів відбулися значні як якісні, так і кількісні (у бік збільшення обсягу) зміни в правовому статусі працівника ОВС. Ці зміни пов'язані, перш за все, з появою контрактної форми, за допомогою якої почали оформлюватись службово-трудові відносини працівників ОВС. На нашу думку, систематизація законодавства про службу в ОВС початку 90-х рр. XX ст. ніби-то оголила трудове коріння відносин під час проходження служби в цих органах, підкресливши єдність природи службово-трудова відносин в ОВС із загальними трудовими відносинами. Але не в жодному з правових актів, що регулюють трудові і службово-трудова відносини, так і не встановлено чітких меж загального і спеціального правового регулювання службово-трудова відносин.

Тому, з урахуванням історичного досвіду, можна запропонувати наступний варіант нормативно-правового закріплення співвідношення єдності і диференціації досліджуваних відносин: у КЗпП України внести норму з вказівкою на те, що службово-трудова відносини регулюються спеціальним законодавством, а в частині забезпечення, реалізації і захисту прав і свобод громадян, дотримання правових гарантій, встановлених державою, також чинним Кодексом і іншими законами. Для правильного тлумачення і вживання такої норми необхідно також у КЗпП або Законі України «Про державну службу» закріпити поняття службово-трудова відносин і їх сторін з тим, щоб ця норма була універсальною для всіх державних мілітаризованих служб і, зокрема, для ОВС. У спеціальних нормативно-правових актах закріпити всі питання проходження служби, починаючи з прийому на службу і закінчуючи звільненням і оформленням пенсій. Під час проходження служби в ОВС виникає безліч питань, пов'язаних з обмеженням прав як самого працівника, так і інших громадян, а відносини такої складності повинні регулюватися тільки законом, а не підзаконними нормативно-правовими актами. З цією метою доцільно б було прийняти закон «Про службу в органах внутрішніх справ України», в якому встановити такі положення як: поняття служби в ОВС, її обсяг, межі, задачі і принципи; поняття посади, класифікацію посад і кваліфікаційні вимоги до них, визначення правового статусу працівника органів внутрішніх справ, питання реалізації прав, дисциплінарної і матеріальної відповідальності,

правового і соціального захисту працівників ОВС тощо. Тільки у цьому випадку можна уникнути правозастосовчих колізій і текстуального копіювання норм; правове регулювання трудових відносин працівників ОВС буде проводитись у відповідно до принципу соціальної справедливості у сфері праці.

Список літератури: 1. Керимов Д.А. Философские основания политико-правовых исследователей. М., 1986. 2. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. 3. Киселев И.Я. Трудовое право России. М., 2001. 4. Устав о промышленности // Сводъ Законовъ Российской империи. С-Пб., 1913. 5. Кодекс законов о труде РСФСР от 10 декабря 1918 г. // СУ РСФСР. 1918. № 88-89. Ст. 905. 6. Кодекс законов о труде РСФСР от 30 октября 1922 г. // СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903. 7. Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М., 1955. 8. Толкунова В.Н. Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. № 11. 1968. 9. Щербанова А.И. Дифференциация правового регулирования молодежи // Советское государство и право № 5. 1970. 10. Кодекс законів про працю України // ВВРУ. 1971. Ст. 375. 11. Собрание узаконений и распоряжений правительства. Отдел 1. № 97. 1917. Ст. 537. 12. Собрание узаконений РСФСР. № 1. 1917. Ст. 15. 13. Органы и Войска МВД России: кратный исторический очерк. М., 1996. 14. Шамаров В.М. Кадровая работа в милиции НКВД РСФСР (правовые и организационные основы). М., 1997. 15. История органов внутренних дел. Ч. II / Зайцев Л.О. Х., 1999. 16. Собрание узаконений РСФСР. № 8. 1925. Ст. 539. 17. Собрание законов СССР. № 33. 1931. Ст. 247. 18. Жанабилов Е.Ж. Правовое регулирование условий службы рядового и начальствующего состава ОВД. Караганда, 1990. 19. Собрание узаконений РСФСР. № 53. 1932. Ст. 237. 20. Комментарий к законодательству о труде. М., 1967. 21. Научно-практический комментарий к законодательству Украины про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. К., 2003.

Надійшла до редколегії 25.08.06

В. В. Безусий

ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «РИНОК ПРАЦІ» У СУЧАСНІЙ НАУЦІ ТРУДОВОГО ПРАВА

Українська держава, проголосивши у ст.3 Конституції людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку найвищою соціальною цінністю [1], взяла курс на соціально орієнтовану ринкову економіку. Така модель економіки дає змогу поєднати сильну соціальну політику з пріоритетами економічної ефективності, договірне регулювання відносин з державним, розвиток приватної власності з існуванням державного сектора. Серед факторів соціальної спрямованості економіки визначальними є людина і її праця, оскільки від включення людини у продуктивну діяльність залежить дія інших факторів. Адже саме праця як процес реалізації фізичних і творчих здібностей людини є чинником суспільного прогресу, соціально-економічного розвитку та умовою задоволення різноманітних всезростаючих потреб людини [2, с.3]. При переході на ринкову модель соціально-економічного розвитку країни однією з найбільш складних, якщо не найскладнішою проблемою є формування соціально орієнтованого ринку праці. Досвід його функціонування в країнах з розвинутою ринковою економікою показує, що він здатний в значній мірі підвищити ефек-