

УДК 349.22

СИЧОВА В.В.

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті на основі наукових поглядів вчених досліджено теоретичні підходи щодо тлумачення поняття «диференціація». Визначено характерні ознаки, що властиві диференціації правового регулювання трудових відносин. Доведено, що підстави диференціації правового регулювання трудових відносин можна поділити на: об'єктивні, суб'єктивні та соціальні. Наголошено, що, незважаючи на прагнення держави до єдності правової політики в галузі праці, правове регулювання трудових відносин є неможливим без диференціації.

Ключові слова: диференціація, правове регулювання, трудові відносини, об'єктивність, суб'єктивність.

В статье на основе научных взглядов ученых исследованы теоретические подходы к толкованию понятия «дифференциация». Определены характерные признаки, присущие дифференциации правового регулирования трудовых отношений. Доказано, что основания дифференциации правового регулирования трудовых отношений можно разделить на: объективные, субъективные и социальные. Отмечено, что, несмотря на стремление государства к единству правовой политики в области труда, правовое регулирование трудовых отношений невозможно без дифференциации.

Ключевые слова: дифференциация, правовое регулирование, трудовые отношения, объективность, субъективность.

The article, based on scientific views of scientists, the theoretical approaches to the interpretation of the concept of “differentiation”. Characteristic features inherent differentiation of legal regulation of labor relations proved that reason differentiation of legal regulation of labor relations can be divided into: objective, subjective and social. Emphasized that despite the desire for unity of the state legal policy in the field of labor regulation of labor relations is impossible without differentiation.

Key words: differentiation, regulation, labor relations, objectivity and subjectivity.

© СИЧОВА В.В. – старший науковий співробітник секретаріату Вченої ради (Харківський національний університет внутрішніх справ)

Вступ. Трудові відносини, беззаперечно, відіграють важливу роль у житті кожної людини. Саме тому вони потребують належного правового регулювання з боку держави. Розвиток законодавства про працю в сучасний період свідчить про наявність у ньому двох тенденцій. З одного боку, це усунення невинновданої диференціації правового регулювання окремих видів трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, тобто розширення єдності правового регулювання, з іншого – це розширення сфери диференціації правового регулювання окремих видів трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, що відбувається шляхом розширення кола відносин, які підлягають локальному регулюванню, і надання суб'єктам трудових правовідносин відповідних повноважень із встановлення умов праці [1, с. 139].

Стан дослідження. Проблема диференціації правового регулювання трудових відносин в Україні була предметом досліджень таких вчених, як М.Г. Александрова, М.Й. Бару, Б.К. Бегічева, М.А. Веремчука, В.М. Догадова, П.Д. Камінської, Ф.М. Левіант, В.М. Толкунової, А.І. Шебанової, В.Я. Бурака, М.І. Іншина, Т.А. Коляди, О.В. Лавріненка, П.Д. Пилипенка, О.М. Ярошенка та ін. Однак зауважимо, що деякі аспекти зазначеної проблематики є недостатньо розкритими та потребують більшої уваги з боку вітчизняних та зарубіжних учених.

Постановка завдання. Мета дослідження – розглянути сутність диференціації правового регулювання трудових відносин.

Результати дослідження. Виклад основного матеріалу представленого наукового дослідження пропонуємо розпочати з визначення поняття «диференціація правового регулювання трудових відносин». Так, Т.А. Коляда під диференціацією правового регулювання трудових відносин має на увазі зумовлені цілями і завданнями трудового права відмінності у змісті, способах та засобах правового регулювання діяльності окремих категорій суб'єктів трудових правовідносин [2, с. 14]. В.І. Прокопенко стверджував, що диференціація трудового законодавства – це встановлені державою відмінності в змісті і обсязі прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин на певних підставах. Сучасний цивілізований світ намагається більш послідовно здійснювати принцип рівності громадян. Вчений зазначає, з цілого ряду причин виникає необхідність диференційованого підходу до регулювання трудових відносин. Така диференціація, на його думку, проводиться за допомогою прийняття спеціальних нормативних актів, що поширюються тільки на певну групу працюючих, шляхом включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних положень, що відносяться лише до тієї чи іншої групи працівників, а також шляхом виключення можливості застосування окремих положень загального законодавства про працю до деяких категорій трудящих [3, с. 224].

Ф.В. Штивельберг визначає диференціацію таким чином: «Диференціація – це обумовлений об'єктивними обставинами, що мають стійкі ознаки та потребують особливого підходу до регулювання праці, законодавчий розподіл правових норм на загальні, що регулюють працю усіх працівників, і спеціальні, що встановлюють особливості правової регламентації трудових відносин деяких категорій працівників» [4, с. 10]. Автор виділяє такі основні елементи диференціації: а) об'єкт диференціації; б) суб'єкт диференціації; в) сутність диференціації та г) підстави диференціації. На думку вказаного вченого, «об'єктом диференціації є суспільні відносини у сфері праці; суб'єктом диференціації виступає законодавець; сутність диференціації – розподіл правових норм на загальні та спеціальні; підстави диференціації – об'єктивні обставини, що мають стійкі ознаки та потребують особливого підходу до регулювання трудових відносин» [5, с. 11].

Д.М. Михеєв виділяє такі основні риси диференціації правового регулювання трудових відносин [5]: 1) об'єктом диференціації є трудові і безпосередньо пов'язані з ними відносини; 2) суб'єктом диференціації правового регулювання праці є законодавець; 3) сутність диференціації – поділ правових норм на загальні та спеціальні; 4) підстави диференціації – об'єктивні обставини, володіють стійкими ознаками, що вимагають особливого підходу до регулювання праці.

С.О. Іванов і Р.З. Лівшиць указують на існування «позитивної» і «негативної» диференціації, відзначаючи при цьому тенденцію до «позитивної» диференціації, що обумовлено «гуманістичною спрямованістю» трудового законодавства. На їхню думку, «позитивна» диференціація має місце у випадках, коли норми «передбачають додаткові права й пільги для трудящих, «негативна» – при відступі від рівня трудових прав для окремих категорій працівників порівняно із КЗпП» [6, с. 147].

У контексті нашого дослідження окрему увагу треба приділити підставам диференціації правового регулювання трудових відносин. Так, 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 [7, с. 106–107]. Р.З. Лівшиць констатує, що особливості диференціації правового регулювання трудових відносин обумовлюються 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 [8, с. 30].

С.Л. Рабінович-Захарін пропонував диференціювати норми трудового права за такими підставами [9, с. 98]: за основним типом трудових правовідносин, тобто така диференціація має враховувати

відмінності в регулюванні відносин, які виникають під час застосування праці працівників і службовців, і трудових відносин, які впливають з відносин членства; за характером трудового зв'язку між працівниками і господарством; за галузями народного господарства, у яких застосовується праця працівників (у зв'язку з особливостями застосування праці і окремими професіями) [3, с. 98].

В.І. Прокопенко підкреслює, що законодавство України використовує різні підстави диференціації правового регулювання трудових відносин. Зокрема, автор виділяє: 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 [3, с. 84]. У свою чергу С.С. Лукаш, погоджуючись із зазначеним вище науковцем щодо критеріїв диференціації правового регулювання праці, пропонує такі види диференціації правового регулювання трудових відносин: 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)) [10]. Учений підкреслює, що таке виділення видів диференціації правового регулювання праці визначає ті моменти, які треба встановити та піддати диференціації, порівняно із подібними. І дає змогу розглянути будь-яке правовідношення з приводу праці на предмет необхідності її диференційованого врегулювання [10].

Вважаємо, що в контексті нашого дослідження варто погодитись із поглядом В.В. Жернакова, автор зазначає, що традиційно, у юридичній літературі підстави диференціації правового регулювання трудових відносин поділяють на об'єктивні, суб'єктивні та соціальні [11, с. 113]. Так, розглядаючи об'єктивні підстави диференціації Л.В. Могілевський зазначив, що 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 [12, с. 315]. Г.С. Гончарова і В.В. Жернакова вважають, що об'єктивні чинники характеризують місце роботи і умови праці, так і властивості особового порядку, що стосуються самого працівника [13, с. 14].

Отже, до об'єктивних підстав диференціації, на нашу думку, належать: 1) сектор економіки (галузь господарства). Особливості правового регулювання трудових відносин існують у таких галузях господарства, як: залізничний транспорт, вугільна, металургійна, атомна промисловість та ін. [11, с. 115]; 2) виробничі умови. До таких умов праці може бути віднесена робота на місцях з підвищеним рівнем шкоди для здоров'я (гарячі цехи, робота під землею та ін.); 3) характер трудового зв'язку. Так, наприклад, праця тимчасових та сезонних працівників регулюється указами Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників та службовців» [14] та «Про умови праці робітників та службовців, зайнятих на сезонних роботах»; 4) природно-кліматичні та географічні умови праці. Так, Законом України «Про статус гірських населених пунктів в Україні» передбачено пільги і гарантії для осіб, що працюють і проживають у цих місцевостях [15]; 5) відповідальний характер праці; 6) складність виконуваної роботи; 7) організаційно-правова форма роботодавця і форма власності на його майно та ін. [11, с. 114].

Отже, об'єктивна диференціація правового регулювання трудових відносин характерна тим, що критерії такої диференціації не зумовлені особою працівника, водночас якщо критерії зумовлені особливостями працівника, вони мають суб'єктивний характер. Суб'єктивна диференціація, як правило, пов'язана з наданням певних пільг та гарантій окремим категоріям працівників. Так, для виокремлення суб'єктивних підстав диференціації правового регулювання трудових відносин враховуються [16, с. 242–243]:

а) вік. Основні риси цієї диференціації відображають насамперед вікові відмінності суб'єктів права. Так, у ст. 197 Кодексу законів про працю України визначається, що працездатною є молодь віком від 15 до 28 років [17];

б) фізіологічні особливості працівника. Наприклад, в ст. 174 КЗпП вказано, що забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт [17];

в) стан здоров'я – відноситься до особистих властивостей працівників. Стаття 170 КЗпП передбачає, що працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести за їх згодою на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку [17].

Щодо соціальної диференціації, то слушною видається думка В.В. Жернакова, який зазначає, що соціальна диференціація правового регулювання трудових відносин об'єднує підстави, зумовлені уси- новленням і вихованням працівниками-батьками малолітніх дітей, обов'язками щодо інших близьких

родичів – членів сім'ї, які потребують піклування і допомоги. Автор підкреслює, що соціальна диференціація посідає проміжне місце між диференціацією за об'єктивними чинниками і суб'єктною диференціацією [11, с. 115]. З.Д. Григор'єва як приклад соціальних факторів відзначає розподіл випускників після закінчення навчальних закладів, адаптацію й закріплення випускників на виробництві [18, с. 28].

У контексті нашого дослідження вважаємо необхідним визначити шляхи диференціації правового регулювання трудових відносин. Варто погодитись із точкою зору Н. Гетьманцевої, яка у своєму науковому дослідженні виділяє такі шляхи диференціації:

а) на державному (централізованому) рівні – шляхом прийняття імперативної норми щодо встановлення певних особливостей у режимі, умови праці та її охорони, встановлення певних пільг або переваг, специфіки відповідальності;

б) на колективно-договірному (локальному) рівні – шляхом прийняття договірної (локальної) норми, яка конкретизує, доповнює імперативну норму в межах цієї норми, а також шляхом прийняття договірної (локальної) норми з питань, які взагалі не врегульовані на державному (централізованому) рівні; в) на індивідуально-договірному рівні – шляхом конкретизації договірної (локальної) норми і, звичайно, принципів правового регулювання трудових відносин, які, наповнюючи зміст останніх, спрямовують у потрібне русло відповідний спосіб правового регулювання трудових відносин, забезпечуючи у такий спосіб єдність і диференціацію [19, с. 17].

Таким чином, диференціація правового регулювання забезпечується за допомогою спеціальних правових норм. Як зазначає В.В. Бойко, спеціальна норма покликана змінити межі регулювання певного виду суспільних відносин чи спосіб такого регулювання повністю за своєю суттю, а також може вважатись такою, що доповнює загальну норму чи встановлює із неї винятки [20]. К. Бережна вказує, що диференціація права загалом і трудового права зокрема виявляється у співвідношенні спеціальних норм, що конкретизують, доповнюють, а в деяких випадках установлюють винятки із загальних норм. Диференціація знаходить прояв у співвідношенні спеціальних норм, що конкретизують, доповнюють, а в деяких випадках установлюють винятки із загальних норм. Хоча правові норми відображають тенденцію до досягнення єдності основних умов праці, водночас вони враховують багаторідні особливості праці, які визначаються специфікою галузі народного господарства, територіальним розташуванням підприємств, професій, віком працівника та іншими факторами [19, с. 17].

Зазначимо, що диференціація правового регулювання трудових відносин проявляється в таких спеціальних нормах [21, с. 395]:

1. Норми-доповнення передбачають різні пільги та додаткові гарантії для окремих категорій працівників. І.П. Греков вказує, що таке значення норм-доповнень не важко пояснити, адже основне призначення диференціації полягає у тому, щоб наблизити правове регулювання до конкретних працівників, які володіють специфічними особистими ознаками та працюють в різних умовах. Оскільки це регулювання враховує додаткові фактори порівняно з тими, що віддзеркалені загальними правовими нормами, воно здійснюється, як правило, за більш пільгових умов, оскільки диференціацію трудового права часто зводять до встановлення різних переваг для тих чи інших категорій працівників [22, с. 66]. Прикладом норми-доповнення може бути п. 3 ч. 1 ст. 41 Кодексу законів про працю України, який передбачає додаткові умови розірвання трудового договору з ініціативи власника, порівняно зі встановленими у ст. 40 цього кодексу; це, зокрема, вчинення працівником, який виконує виховні функції аморального проступку, несумісного з продовженням цієї роботи [17].

2. Норми-пристосування надають органам управління можливість виконувати модернізацію умов праці щодо різних категорій працівників [21, с. 395]. Т.А. Коляда зазначає, що норми-пристосування – це такі правові приписи, які адаптують загальну норму, зміст загального правила поведінки до певних умов. Думку автора продовжує О.В. Лавріненко, який зазначає, що вказані норми не доповнюють, у тому числі шляхом скасування, загальні норми, а пристосовують їхню дію до конкретних умов правореалізації [23]. Прикладом такої норми є правові приписи, що регламентують процес розвитку службово-трудова відносин державних службовців в державних органах, підприємствах, установах, організаціях [24, с. 95].

3. Норми-винятки містять деякі відступи від загального рівня гарантій (обмеження). До норм-винятків, наприклад, можна віднести правові положення, які встановлюють ті чи інші обмеження, пов'язані з проходженням державної служби. Так, наприклад, відповідно до ст. 16 Закону України «Про державну службу» державні службовці не можуть брати участь у страйках та здійснювати інші дії, які перешкоджають нормальному функціонуванню державного органу [24; 25].

Висновки. Як підсумок зазначеного в науковому дослідженні, зауважимо, що, незважаючи на те, що держава прагне до єдності правової політики в галузі праці, правове регулювання трудових відносин є неможливим без диференціації. Диференціація правового регулювання трудових відносин передбачає встановлення відмінностей, винятків, переваг та обмежень у правовому регулюванні трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин. Вона враховує велике коло чинників, що впливають на процес трудової діяльності, а також є однією з найбільш характерних тенденцій розвитку трудового права.

Список використаних джерел:

1. Сімутіна Я.В. Єдність та диференціація правового регулювання заробітної плати / Я. В. Сімутіна [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/23577>.
2. Коляда Т.А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Т.А. Коляда. – Харків, 2004. – 20 с.
3. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Прокопенко. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
4. Штительберг Ф.В. Основания и пределы дифференциации в трудовом праве России : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. / Ф.В. Штительберг. – Екатеринбург, 2004. – 27 с.
5. Михеев Д.Н. Правовые средства осуществления дифференциации правового регулирования трудовых отношений с учетом условий труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://science.kuzstu.ru/wp-content/Events/Conference/RM/2016/RM16/pages/Articles/FFP/44/11.pdf>.
6. Иванов С.А. Личность в советском трудовом праве / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц. – М. : Юрид. лит., 1982.
7. Пашков А.С. Хозяйственный механизм и трудовое право / А.С. Пашков // Правоведение. – 1982. – № 5. – С. 106–107.
8. Трудовое право России : [учеб. для ВУЗов] / под ред. Р.З. Лившица и Ю.П. Орловского. – М. : НОРМА–ИНФРА-М, 1998. – 455 с.
9. Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права. Вопросы советского гражданского и трудового права / С.Л. Рабинович-Захарин. – М., 1952.
10. Лукаш С.С. Нормативно-правове забезпечення ефективності управлінської діяльності ОВС України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / С.С. Лукаш ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2002. – 201 с.
11. Жернаков В.В. Трудовое право : [підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
12. Могілевський Л.В. Підстави диференціації правового регулювання праці / Л.В. Могілевський // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2006. – № 32. – С. 315–321.
13. Гончарова Г.С. Трудовое право в вопросах и ответах : [Учебник] / Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков. – Х., 2001.
14. Про умови праці тимчасових робітників та службовців : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. № 311-09 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74>.
15. Про статус гірських населених пунктів в Україні : Закон України від 15 лютого 1995 р. № 56/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/56/95-вр>.
16. Сидоренко А.С. Особливості диференції правового регулювання праці / А.С. Сидоренко // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку : тези доп. та наук. повідомл. учасників VI міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 3–4 жовтня 2014 р.). – Харків, 2014. – С. 240–243.
17. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv>.
18. Григорьева З.Д. Теоретические основы правового регулирования труда молодежи в СССР : [учеб. пособ. по спецкурсу] / З.Д. Григорьева. – Пермь : ПГУ, 1988. – 79 с.
19. Гетьманцева Н.Д. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений / Н.Д. Гетьманцева // LEGEA ȘI VIAȚA. – 2015. – Februarie. – С. 14–18.
20. Бойко В.В. Загальнотеоретична характеристика спеціальної правової норми та її конкуренції із загальною нормою / В.В. Бойко // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2013. – № 1(7).
21. Маді Г.І. Диференціація правового регулювання трудових відносин суддів в Україні / Г.І. Маді // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2010. – № 18. – С. 391–397.
22. Греков І.П. Особливості правового регулювання праці державних службовців : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Ігор Петрович Греков ; Національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2003. – 183 арк.
23. Лавріненко О.В. «Норми пристосування» як окремий засіб реалізації принципу єдності й диференціації правового регулювання соціально-трудова відносин: термінологічний аспект [Електронний ресурс] Режим доступу : http://www.rusnauka.com/33_DWS_2010/33_DWS_2010/Pravo/71761.doc.htm
24. Коляда Т.А. Поняття диференціації правового регулювання праці / Т.А. Коляда // Право і Безпека. – 2003. – Т. 2. – № 3. – С. 93–97.
25. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.