ХР 4/а

559071
Х.я54
В53 Вісник Академії
правових наук України.
2005 р. №3 (42)
2005 9,50
ХР
2.10.12 Твердокнебова
Ч/а

559071

код экземпляра 264192

ВІСНИК

АКАДЕМІЇ ПРАВОВИХ НАУК УКРАЇНИ

№ 3 (42)

Заснований у 1993 році

ПРАВО

Харків
2005

Україна критично оцінює ситуацію, пов'язану з порушенням прав людини і громадянина, зокрема проявами дискримінації за ознакою статі. Вона визнала дискримінацію за ознакою статі як явище, на жаль, існуюче в українському суспільстві, ратифікувавши Конвенцію, готуючи періодичні доповіді про реалізацію Конвенції, прийнявши Конституцію, яка поліпшила правове становище жінок, прийнявши Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню ґендерної рівності у суспільстві на 2001–2005 рр., видаючи закони та підзаконні акти з недискримінаційними заходами. Але необхідно забезпечити їх виконання реальними механізмами і засобами реалізації; прийняти законодавчі та інші заходи, включаючи санкції, що забороняють дискримінацію; встановити юридичний захист прав жінки нарівні з чоловіками і забезпечити за допомогою судів та інших установ ефективний захист жінок проти будь-яких актів дискримінації.

Надійшла до редколегії 10.08.05

О. Ярошенко, доцент НЮА України

До питання розмежування єдності та диференціації правового регулювання праці з іншими правовими категоріями

Для трудового права, як і для будь-якої іншої галузі права, характерним є його єдність, що свідчить про внутрішній та нерозривний взаємозв'язок усієї сукупності норм, спрямованих на регулювання відносин у сфері праці. Загальність вихідних та ключових положень у регулюванні соціально-трудових відносин на всій території України, тісний зв'язок основних трудових прав та обов'язків як працівників, так і роботодавців визначає єдність правового регулювання праці. Показником єдності трудового права України є насамперед сам Кодекс законів про працю — єдиний кодифікований акт у сфері праці, який визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці та поширюється на всю територію України і на всіх працівників незалежно від того, де вони працюють. При цьому не мають значення вид трудового договору, характер виконуваної роботи, місце роботи, умови праці, організаційно-правова форма і форма власності на майно роботодавця, оскільки ця єдність є рівною для всіх осіб, які працюють за трудовим договором. Єдність трудового права відображується і в єдиній системі трудового законодавства, що складається із КЗпП України та інших актів трудового законодавства. Стаття 4 КЗпП закріплює верховенство Кодексу над іншими актами законодавства України. В ній прямо говориться, що законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Однак єдність основних принципів правового регулювання відносин сфери праці і загальних норм права не виключає диференціації, тобто відмінностей у правовому регулювання праці окремих категорій працівників у певних умовах. Навпаки, законодавець до першого додає друге, щоб у всіх працівників були рівні можливості в реалізації їх прав.

Слід погодитися з правниками, які додержуються точки зору, відповідно до якої «особливо необхідною є соціальна захищеність прав працівників на першому етапі формування ринкових відносин, адже ринок праці не створює рівних можливостей не тільки для реалізації права на працю, а й тривалого існування трудових відносин»[1]. І щоб працівник-жінка, неповнолітній або інвалід могли б рівною мірою з іншими працівниками реалізувати своє право на працю та інші основні трудові права, для них законодавець встановлює і поглиблює відмінність у правовому регулювання соціально-трудових відносин, захищаючи ці найменш соціально захищені категорії працівників від шкідливих факторів виробництва шляхом встановлення спеціальними нормами пільг та гарантій. Тобто диференціація правового регулювання праці таких працівників проводиться через норми права. Шляхом установлення спеціальних пільг та гарантій законодавець проводить диференціацію за важкістю і шкідливістю умов праці. При цьому також за допомогою диференціації охороняється рівне здійснення трудових прав працівників, зайнятих на роботах із шкідливими, важкими та небезпечними умовами праці. В противному разі для виконання роботи з такими умовами праці було б надзвичайно важко знайти працівників.

Диференціація правового регулювання праці об'єктивно зумовлена розвитком суспільної організації праці, розподілом у ній праці з

[1] *Ставцева А. И.* Судебная защита трудовых и иных социальных прав граждан // Трудовое право. – 1997. – № 2. – С. 13.

різним ступенем її механізації, наявністю шкідливих і небезпечних умов праці, а також залученням до виробництва таких працівників, які вимагають особливого соціального захисту від шкідливих факторів виробництва (жінок, неповнолітніх, інвалідів тощо), а також загальною тенденцією сучасності — посиленням гуманізації праці.

Слід погодитися з Т. Колядою, яка вважає, що співвідношення єдності й диференціації правового регулювання праці — явище непросте і вимагає науково обґрунтованого й практично виваженого підходу[1].

Питання про єдність і диференціацію в трудовому праві нерозривно пов'язане з дослідженням такого явища, як уніфікація. Іноді в літературі поряд з уніфікацією говорять про інтеграцію законодавства, використовуючи їх як синоніми і записуючи в дужках — уніфікація (інтеграція). Однак це не зовсім правильно, оскільки такі поняття за своїм змістом відрізняються одне від одного. Загальновідомо, що одним із значень інтеграції є «об'єднання в ціле яких-небудь частин, елементів». У свою чергу, словники синонімів як синонім слова «інтеграція» розглядають саме слово «об'єднання». Як зазначав М. Бару, «якщо процес диференціації виражається в поглибленні пізнання об'єкта дослідження і у всебічному проникненні в суть явищ, що, безсумнівно, позначається на результатах наукових пошуків, то інтеграція приводить до синтезу, до об'єднання наук і справляє свій вплив на об'єкти досліджень, також у позитивному аспекті з точки зору досягнень нового, більш високого ефекту в науці»[2]. Таким чином, якщо диференціація свідчить про поділ цілого на частини, інтеграція — про об'єднання цих частин у єдине ціле, то уніфікація — про приведення до єдиної системи, до одноманітності. Тому у випадку з трудовим правом, коли йдеться про необхідність забезпечення єдності його норм, більш вдалим, на наш погляд, є термін «уніфікація».

Єдність та уніфікація правових норм — взаємозалежні поняття, але не ідентичні. «Якщо єдність припускає спільність основних принципів і спільність вихідних, основних позицій, то уніфікація має на увазі усунення розходжень у регулюванні певних відносин»[3]. Тому «з

[1] Див.: *Коляда Т. А.* Поняття диференціації правового регулювання праці // Право і безпека. – 2003. – Т. 2. – № 3. – С. 96. *Бару М. И.* Унификация и дифференциация норм трудового права // Сов. государство и право. – 1971. – № 10. – С. 45.

[2] *Бару М. И.* Эргономика и трудовое право // Актуальные проблемы юридической науки на этапе развитого социализма: Крат. тез. докл. и науч. сообщ. респ. научн. конф. (Харьков, 16–18 окт. 1985 г.) – Х., 1985. – С. 47.

[3] *Петренко Л. Ф.* Законодательство о труде научных работников. – М., 1988. – С. 9.

юридико-технічної точки зору уніфікація норм трудового права веде до його єдності»[1], тобто зміцнює його.

Як відзначається в літературі, «позитивні сторони уніфікації законодавства дуже значні, і їх не можна випускати з уваги. По-перше, уніфікація створює низку позитивів законодавчого характеру: зменшує обсяг нормативного матеріалу та виключає елементи нормативного дублювання. По-друге, вона полегшує вивчення і застосування правових норм. Нарешті, уніфікація усуває невиправдані випадки диференціації»[2]. Хоча наведене висловлення стосувалося цивільного права, однак, на нашу думку, воно має безпосереднє відношення і до трудового права, оскільки торкається теоретичних основ використання уніфікації в розвитку й удосконаленні будь-якої галузі права. Як вважав М. Бару, «в трудовому праві уніфікація відбувається в результаті вирівнювання гарантій для учасників процесу праці чи усунення розбіжностей у регулюванні певних умов праці, причому розбіжностей невиправданих або застарілих, що послужили підставою для диференціації»[3].

Потреба в уніфікації зумовлена істотними, іноді необґрунтованими розбіжностями, які мають місце в законодавстві про працю, що не завжди враховує особливості регулювання трудових відносин окремих категорій працівників. Уніфікація спрощує правотворчу діяльність і правозастосовну практику, роблячи нормативний матеріал більш доступним, полегшуючи його одноманітне застосування. Тому, визнаючи закономірність необхідності децентралізації багатьох питань правового регулювання трудових відносин у нових соціально-економічних умовах, не можна в той же час охоплювати децентралізацією всі інститути трудового права. З метою захисту трудових прав громадян, забезпечення реалізації цих прав в умовах переходу до ринку вирішувати такі питання слід дуже обережно, виходячи з основних засад трудового законодавства, однією з цілей якого є встановлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян. Свідченням значення уніфікації в трудовому праві є те, що в останні роки все частіше тепер ставиться питання про необхідність уніфікації окремих інститутів трудового законодавства[4].

[1] Трудовое право России: Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – М., 2002. – С. 207.

[2] *Садиков О. Н.* Дифференциация и унификация гражданского законодательства // Сов. государство и право. – 1969. – № 12. – С. 38.

[3] *Бару М. И.* Унификация и дифференциация норм трудового права. – С. 45.

[4] Див.: *Лазарев В.* Нормативные акты об отпусках требуют унификации // Человек и труд. – 2001. – № 6 – С. 37–39.

С. Рабінович-Захарін ще у 40-х роках минулого століття зазначив, що «у трудовому праві явища диференціації... випливаючи із загального принципу відповідності міри винагороди мірі праці, надзвичайно численні і різноманітні»[1]. На думку інших правників, таке «широке поняття інституту диференціації, що випливає з принципу відповідності міри винагороди мірі праці, визначає множинність і розмаїтість конкретних видів диференціації»[2]. Погоджуючись з оцінкою явищ диференціації як надзвичайно численних і різноманітних, не можна в той же час погодитися з визначенням диференціації як інституту трудового права. Беручи до уваги те, що інститут права є відокремленою сукупністю взаємозалежних норм (певної групи правових норм), що регулюють однорідні, відносно самостійні суспільні відносини, диференціація не може бути інститутом трудового права.

У навчальній і науковій літературі питання про єдність і диференціацію звичайно викладається при характеристиці методу і джерел трудового права, їх дії в часі, у просторі і за колом осіб, що відображується в єдності й диференціації трудового права. Така думка має місце як у науковій літературі, так і в підручниках з трудового права[3].

Проте деякі вчені вважають, що єдність і диференціація умов праці належить до принципів трудового права. Так, О. Смирнов, класифікуючи принципи трудового права за їх змістом і виділяючи за цим критерієм основні принципи, що визначають типові риси трудового права, називає серед цих принципів і такий, як «єдність і диференціація умов праці»[4]. На його думку, принцип єдності і диференціації умов праці як галузевий принцип трудового права відображає найважливіші риси методу цієї галузі права, втілюючи в собі, зокрема, істотні властивості централізованого (загального і галузевого) і локального способів регулювання трудових та інших тісно пов'язаних з ними суспільних відносин, що складають предмет трудового права. Зазначений принцип трудового права «переслідує дві на перший погляд взаємовиключні цілі: з одного боку, встановлення єдності умов праці, а з іншого боку — їх диференціацію. В дійсності і та й інша мають одне

[1] *Рабинович-Захарин С.Л.* К вопросу о дифференциации советского трудового права. – М., 1947. – С. 101.

[2] *Правдина Э. А.* Дифференциация законодательства о труде женщин в СССР // Проблемы государства и права на современном этапе (Труды аспирантов и молодых ученых). – М., 1970. – Вып. 11. – С. 105.

[3] Див.: *Прокопенко В. І.* Трудове право України: Підручник. – Х., 1998. – С. 83–88; *Болотіна Н. Б.* Трудове право України: Підручник. – К., 2004. – С. 116–121.

[4] *Смирнов О. В.* Основные принципы трудового права. – М., 1977. – С. 68.

завдання — забезпечити за допомогою правових засобів справедливу і рівноправну участь робітників та службовців у процесі суспільного виробництва і розподілу матеріальних благ»[1].

Однак навряд чи буде правильним з теоретичної точки зору вважати єдність і диференціацію норм трудового права одним із його принципів. Правові принципи, будучи основоположними ідеями або вихідними засадами, що складають основу (сутність) правового регулювання відносин у сфері трудового права, є тією категорією, що дає узагальнену характеристику змісту відповідних правових норм, їх основної спрямованості і взаємозумовленості, тенденцій їх розвитку, відображаючи специфіку даної галузі права порівняно з іншими галузями. Саме принципи права у вигляді специфічних загальних положень для певної сукупності правових норм поряд з особливим методом і формою правового регулювання характеризують сукупність правових норм, що утворюють галузь права. Принципи трудового права, як і принципи права в цілому, самі по собі не регулюють ті чи інші суспільні відносини. Принципи права впливають на суспільні відносини не безпосередньо, а опосередковано — через відповідні норми права. Принципи права, виявляючи себе в нормах права шляхом встановлення в них загальних правил поведінки, є порівняно з правовими нормами більш стійкими категоріями, визначаючи подальший напрямок розвитку трудовою законодавства в цілому. Диференціація ж трудового права свідчить про розбіжності в правовому регулюванні відносин сфери трудового права, є одним з методів такого регулювання. Саме таке розуміння правової природи диференціації є панівним у сучасному трудовому праві. Так, Р. Лівшиц, говорячи про комплексний характер методу трудового права, як одну з його особливостей називав поєднання в ньому єдності і диференціації правового регулювання[2]. Найбільш послідовно і чітко точку зору про те, що в трудовому праві єдність і диференціація правового регулювання праці — це один із специфічних для даної галузі права комплексних способів (прийомів) правового регулювання праці, проводять К. Гусов та В. Толкунова[3].

В найбільш загальному вигляді метод правового регулювання є способом впливу юридичних норм на суспільні відносини, тобто «той, який встановлюється нормами права специфічний спосіб правового

[1] *Смирнов О. В.* Основные принципы трудового права. – С. 114–115.

[2] Див.: Трудовое право России: Учебник / Отв. ред. Р. З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М., 2003. – С. 30.

[3] Див.: *Гусов К. Н., Толкунова В. Н.* Трудовое право России: Учебник. – М., 2003. – С. 22–24.

впливу на поведінку учасників правових відносин у даній галузі суспільного життя»[1]. Однак більш правильно було б визначати метод правового регулювання як спосіб впливу норм даної галузі права на поведінку людей, на суспільні відносини, що регулюються цією галуззю, як сукупність юридичних прийомів і засобів, за допомогою яких справляється правовий вплив у даній галузі відносин, бо не можна обмежуватися лише яким-небудь одним способом впливу норм права на ті чи інші суспільні відносини. Метод правового регулювання конкретної галузі права формується з певних компонентів, що характерні саме для даної галузі права і показують, як і якими правовими засобами здійснюється регулювання тих чи інших суспільних відносин.

О. Процевський, визначаючи метод трудового права, зазначав, що він відображає: «а) характер взаємин сторін, що впливає на правове становище суб'єктів трудового права (рівність або підпорядкування); б) ступінь визначеності наданих прав, що виражається в характері норм трудового права (імперативному або диспозитивному); в) порядок установлення прав і юридичних обов'язків суб'єктів трудових відносин (безпосередньо законом або нормативною угодою). Специфічність методу регулювання трудових відносин може бути розкрита через всі характерні ознаки, а не через яку-небудь одну ознаку»[2]. С. Маврін, позитивно оцінюючи такий підхід до визначення змісту методу трудового права, у той же час вважає, «що категорія методу фактично вже виконала, якщо можна так сказати, свою історичну роль»[3]. У зв'язку з цим він заміняє термін «метод правового регулювання» терміном «механізм правовою регулювання», оскільки, на його думку, «останній також визначається як взята в єдності система правових чи юридичних засобів, за допомогою якої забезпечується правове регулювання»[4].

Вважаємо, що з такого роду дуже категоричним твердженням не можна погодитися, оскільки механічна заміна одного терміна іншим не приводить до зникнення правового явища, яке позначено як «метод трудового права». Тому, на наш погляд, більш правильною і послідовною точкою зору є висловлена тим же С. Мавріним думка про

[1] Теория государства и права: Учебник / Под ред. Н. Г. Александрова. – М., 1974. – С. 516.

[2] *Процевский А. И.* Метод правового регулирования трудовых отношений. – М., 1972. – С. 130.

[3] Трудовое право России: Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. В. Хохлова. – М., 2002. – С. 41.

[4] Там само. – С. 41.

співвідношення механізму правового регулювання праці і методу трудового права: «У сфері трудового права методи, на яких ґрунтуються механізм правового регулювання праці і засоби такого регулювання, юридично формалізуючись, набувають форми специфічних методів трудового права і трудоправових засобів регулювання»[1]. І серед таких методів — єдність і диференціація трудового законодавства. Виступаючи одним з різновидів способів (засобів, прийомів), що використовує законодавець при регулюванні відносин у сфері трудового права, єдність і диференціація посідають особливе місце в механізмі такого регулювання, забезпечуючи тим самим оптимальне поєднання загального й особливого в цьому процесі.

Надійшла до редколегії 06.06.05

[1] Курс российского трудового права: В 3 т. – Т. 1: Общая часть / Под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб., 1996. – С. 162.