

ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ – ХАРАКТЕРНИЙ ПРОЯВ МЕТОДУ ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті досліджується питання єдності і диференціації трудового законодавства, оптимального поєднання загальних і спеціальних норм. Встановлено специфіку реалізації спеціальних норм на державному і договірному рівнях.

Ключові слова: Єдність, диференціація, правове регулювання, загальна норма, спеціальна норма.

Постановка проблеми. В умовах сьогодення одним з найбільш складних і дискусійних питань стали питання щодо ролі трудового законодавства, його мети, завдання, функцій, соціальних, економічних, політичних пріоритетів у трудовому законодавстві. З цих позицій розвиток трудового законодавства в сучасний період свідчить про наявність у ньому двох тенденцій: з одного боку, – розширення сфери єдності правового регулювання і у зв'язку з цим усунення невідповідної диференціації правового регулювання трудових, та тісно пов'язаних з ними відносин, з другого – це розширення сфери диференціації правового регулювання окремих видів трудових і тісно пов'язаних з ними відносин. Подальший розвиток соціально-економічних умов у нових умовах господарювання, зміщення акцентів з державного до договірному регулюванню трудових відносин поставили по-новому дослідження питань єдності та диференціації трудового законодавства, їх оптимального поєднання.

Ступінь наукової розробки проблеми. Будь-яке дослідження передбачає в якості першочергових кроків огляд і аналіз того, що вже зроблено і в першу чергу вітчизняною правовою наукою у відповідному напрямку. Зазначимо, що даною проблемою займалися Ф.М.Левіант, М.І. Бару, І.О.Снігірьова, Ю.П.Орловський, М.А. Покровська, В.Н.Толкунова. Спеціальне дослідження даної проблеми було проведено В.Я. Бураком. Окремі питання централізованого і локального регулювання були предметом дослідження у працях Р.І.Кондрат'єва, Р.З.Лівшиця, В.І.Нікітінського, Головіної С.Ю., В.І.Прокопенка, О.І.Процевського. Торкалися даного питання Гусов К.Н., В.С.Венедиктов, Г.С. Гончарова, В.В.Жернаков, П.І.Жигалкін, Л.І.Лазор, П.Д.Пилипенко, С.М.Прилипка, В.Г.Ротань, Н.М. Хуторян та інші.

Мета статті полягає у дослідженні питань єдності та диференціації трудового законодавства, визначенні їх правильного співвідношення.

Виклад основного матеріалу. Метод трудового права характеризується сукупністю особливостей самого предмета регулювання [1, с. 29]. Саме така сукупність передбачає наявність різних засобів (способів, прийомів) регулювання суспільно-трудова відносин, направлених на визначену поведінку суб'єктів відповідно до мети правового регулювання. Разом з тим, варто підкреслити, що метод не виступає в якості дзеркального відображення тих суспільних відносин, котрі за його допомогою регулюються. Метод характеризується відносно самостійним змістом, який не можна відкидати на останній план при виявленні найбільш ефективних засобів нормативного впливу на суспільні відносини. Метод є специфічним способом впливу через норми права на поведінку людей у необхідному для суб'єктів правовідносин працівників, роботодавців, держави напрямку для отримання необхідного результату правового регулювання. Такої «специфічності» методу трудового права надає один з його аспектів – єдність і диференціація трудового законодавства, що сприяє чіткому адресату правових норм із загальною сферою дії і норм, дія яких обмежена визначеним колом осіб або ж визначеним видом трудових відносин.

Єдність характеризується закріпленням загальної мети і завдань правового регулювання, рівністю трудових прав і обов'язків, загальними засобами їх реалізації.

Найбільш оптимально єдність і диференціація проявляється в КЗпП України: так ст. 1 КЗпП України визначає завдання трудового законодавства: ст. 2 КЗпП України відображає основні трудові права працівників, ст. 2¹ закріплює рівність трудових прав громадян, тощо. При чому рівність основних трудових прав громадян окреслена в основі трудової правосуб'єктності, яка є однаковою для всіх громадян незалежно від походження, соціального та майнового стану, расової та національної приналежності, статі та інших ознак. Трудова правосуб'єктність як правова категорія, що визначає можливість вступу

громадян у конкретні трудові правовідносини базується на дотриманні конституційних положень: свободи праці, заборони примусової праці, заборони дискримінації у сфері трудових відносин. Важливим фактором, що визначає єдність трудового законодавства, є спільність засобів реалізації суб'єктивних прав працівників і виконання ними обов'язків. Єдність трудового законодавства передбачена ч. 1 ст. 3 КЗпП України, яка підкреслює, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Отже, єдність є одночасно характерною складовою рисою трудового законодавства. Водночас зазначимо, що єдність створює певні умови для диференціації правового регулювання праці. Трудовий кодекс, з одного боку, відображаючи загальну тенденцію розвитку трудового права, містить не тільки норми, що поширюються на всіх працівників, але й норми, що передбачають диференціацію праці.

Оскільки диференціація правового регулювання проявляється передусім у створенні спеціальних норм, особливого значення набувають питання їх класифікації. І хоча в юридичній літературі немає одностайності думок щодо класифікації спеціальних правових норм, більшість учених виділяють такі види спеціальних норм:

- Норми-вилучення, які містять деякі відхилення від загальних правил, що встановлені для працівників. Норми-вилучення, як правило, частково обмежують застосування загальних правил з відповідних питань. На думку В.І.Міронова, встановлення норм-вилучень пов'язано з обмеженням прав і свобод людини і громадянина. Дозволимо собі не погодитись з думкою вченого. Зміст норм-вилучень не зводиться до зниження рівня правових гарантій. Так, ст. 9 КЗпП України передбачає, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Ст. 26 КЗпП України передбачає перелік осіб для яких випробування при прийнятті на роботу не встановлюється; ст. 31 КЗпП забороняє вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором; ст. 63 КЗпП забороняє залучення до надурочних робіт певних категорій працівників, певні норми-вилучення містять гл. XII «Праця жінок»: ст. 174, 176, 177; гл. XIII «Праця молоді» - ст. ст. 188, 190, 191, 192, 194, 195, 198. Список можна продовжити, але саме цим ми хочемо показати, що норми-

вилучення не зводяться до зниження рівня правових гарантій, а, навпаки, підвищують правовий захист працівників. Мало того, зниження загального рівня трудових прав для окремих категорій працівників не повинно проводитись.

- Норми-доповнення передбачають установлення додаткових порівняно із загальним трудовим законодавством правил. Так, п. 1 ст. 3 КЗпП України визначає особливості праці деяких категорій працівників; ст. 9¹ КЗпП установлює додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги; п. 3 ст. 13 КЗпП установлює, що колективний договір може передбачати додаткові, порівняно з чинним законодавством і угодами, гарантії, соціально-побутові пільги; п. 6 ст. 51 КЗпП передбачає норму, згідно з якою скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда.

- Норми-доповнення можуть установлюватись як на державному рівні і проявлятися в кодифікованому акті – трудовому кодексі, законах, так і на договірному рівні і проявлятися в локальних актах самого підприємства: колективному договорі, положеннях про заробітну плату та преміювання тощо. Норми-вилучення, на відміну від норм-доповнень, можуть установлюватись лише на державному рівні.

Разом із тим, ведучи мову про реалізацію вказаних норм, зазначимо таке: якщо норми-доповнення, що встановлені на державному рівні, і норми-вилучення реалізуються безпосередньо, то – реалізація норм-доповнень, установлених на договірному рівні, залежить від певних факторів, а отже, такі норми не завжди можуть бути реалізованими. Наприклад, ст. 9 КЗпП України встановлює додаткові порівняно із законодавством трудові та соціально-трудова пільги, зазначаючи, що підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть установлювати додаткові, порівняно із законодавством трудові та соціально-побутові пільги працівників. Додаткові трудові та соціально-трудова пільги зазвичай передбачаються колективним договором – основним колективно-договірним (локальним) актом підприємства. Але зауважимо, що такі додаткові порівняно з чинним законодавством гарантії можуть передбачатись у колективному договорі, якщо зазвичай у підприємства, установи є наявні кошти. Наприклад, за кошти роботодавця для працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, можуть додатково

встановлюватись пільги і компенсації, не передбачені чинним законодавством (ст. 9 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р.). Якщо кошти у роботодавця відсутні, то, звісно, для таких працівників додаткові пільги і компенсації не встановлюються.

Ч. II ст. 50 КЗпП України передбачає, що підприємства й організації при укладенні колективного договору можуть установлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж 40 годин на тиждень. Мова йде про встановлення скороченої тривалості робочого часу (встановлення неповного робочого часу носить зобов'язальний характер для роботодавця, його встановлення залежить від факту надання медичного висновку, а тому такий вид робочого часу позбавлений будь-якого додаткового пільгово-гарантійного значення). Ст. 51 КЗпП України передбачає, що скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів на підприємствах і організаціях для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда. Отже, якщо кошти у підприємства є, скорочена тривалість може встановлюватися для вищевказаних категорій осіб, якщо ж вони відсутні, – додаткова пільга не встановлюється, а отже, реалізація зазначеної норми-доповнення не може бути реалізована.

Підкреслимо, що норми-доповнення приймаються без будь-яких обмежень, основне, щоб вони не погіршували становище працівників, порівняно з діючим законодавством.

Диференціація умов праці визначається різними факторами: статевіковими особливостями (праця неповнолітніх, жінок), природно-кліматичними умовами (праця осіб з особливими географічними, кліматичними умовами, умовами підвищеного ризику для здоров'я), специфіка трудової функції (праця державних службовців, керівних працівників, сезонних, тимчасових працівників), професійними особливостями (праця педагогічних працівників, працівників річкового, морського транспорту, працівників зв'язку, льотно-випробного складу) та іншими особливостями. На сьогодні, в нових умовах, як справедливо зазначає С.Ю.Головіна, отримує нову співзвучність територіальний критерій диференціації трудового права. Якщо раніше необхідність такої диференціації пояснювалася виключно географічними і кліматичними особливостями, зазначає вчена, то сьогодні до них додається техногенний фактор, що викликає потребу в додатковій правовій регламентації трудових відносин працівників, які проживають на територіях, постраждалих

у результаті аварії на Чорнобильській АЕС, та інших забруднених територіях [2, с. 79-80].

Диференціація умов праці, як бачимо, може бути спричинена різними факторами, які, наразі, з розвитком соціально-економічних відносин, можуть змінюватись.

Отже, поряд із загальними нормами, в яких відображається єдність трудового права, у структурі даної галузі необхідно розрізняти спеціальні норми, які дозволяють диференціювати правові приписи стосовно до різних осіб і обставин.

Постає питання: як співвідносяться спеціальні норми, які відображають диференціацію із загальними нормами, які відображають єдність трудового законодавства. Ще давні римські юристи визначили правило: *lex specialis derogate generali* – спеціальний закон скасовує дію загального закону. В різних варіантах дане правило формулюється і в науковій літературі як у загальній теорії права, так і в трудовому праві. Так, у свій час П.Е.Недбайло зазначав, що спеціальні норми, що діють по відношенню окремих категорій осіб, і норми, що регулюють окремі види і підвиди відносин, в тій або іншій площині і мірі виключають застосування загальних норм [3, с.86].

Л.Я.Гінцбург підкреслював, що спеціальний закон скасовує загальний.[4, с.139]. У розвиток даної думки Б.К.Бегічев писав, що спеціальні норми, передбачаючи додаткові права й обов'язки, конкретизацію загальних правил або ж виключення з них, чим припиняють дію загальних норм по відношенню відповідної категорії робітників і службовців [5, с. 99].

Інші представники науки трудового права, навпаки, вказували на ту обставину, що дана позиція не відображає повного змісту процесу диференціації. Спеціальна норма може не скасовувати загальну, а діяти разом і поряд із загальною. У даному випадку загальний закон не скасовує спеціальний закон, але діє поряд з ним. Таким шляхом досягається підвищення певних гарантій для визначеної категорії працівників. Наприклад, надання додаткових відпусток (на підставі спеціального закону), крім щорічної відпустки (на підставі загального закону), для працівників зі шкідливими й особливими умовами праці. Можна погоджуватися, або не погоджуватися з даними позиціями. Водночас хотілося б наголосити, що ефективність розв'язання проблеми єдності та диференціації трудового законодавства багато в чому залежить від того, як саме дана проблема відображена в трудовому кодексі. Єдність і диференціація однаково властиві трудовому праву і знаходяться в нерозривному зв'язку. Щоб за-

безпечити єдність у регулюванні трудових відносин, необхідне диференційоване врахування різноманітних, як об'єктивних, так і суб'єктивних, факторів. Обґрунтована диференціація можлива лише на ґрунті єдності норм трудового права. Тобто співвідношення норм загальної дії та норм диференціації можуть проявлятися ось у чому: спеціальна норма є доповненням до загальної, діючи при цьому спільно з нею; спеціальна норма скасовує загальну, діючи при цьому замість останньої.

У теорії трудового права єдність і диференціацію традиційно відносили і відносять до числа важливих характеристик методу трудового права, [6, с.23-25; 7, с.20-21; 8, с.21.] деякі вчені пов'язують єдність і диференціацію трудового законодавства з принципами трудового права [9, с.53-55; 10, с.118 ; 11, с.87]. Не вдаючись у дискусії з певних питань, зауважимо, що більшість учених, незалежно від галузей права, визначають метод праворегулювання як сукупність юридичних прийомів, способів впливу на суспільні відносини з метою їх урегулювання. Так, на думку В.Д.Сорокіна, правовий метод є сукупність юридичних прийомів, засобів, способів впливу... [12, с.91-92]. О.І.Процевський визначає метод правового регулювання як спосіб впливу на свідомість людей [13, с.95-96]. М.Д.Шаргородський, О.С.Юффе метод правового регулювання визначали як специфічний спосіб, за допомогою якого держава на основі даної сукупності юридичних норм забезпечує необхідну йому поведінку людей як учасників правовідношення [14, с.104]. А.М.Анісімов визначає метод через специфічні способи впливу, через норми права на поведінку людей... [1, с.29].

Як бачимо, всі визнають що метод закріплений у нормах права. Норми виражають загальні, принципіві положення, які характеризують дану галузь права з урахуванням сукупності всіх суспільних відносин, що регулюються даною галуззю (загальні положення, що характеризуються єдністю правового регулювання), або ж закріплюють тільки окремі сторони загальних принципіві положень, або окремих видів суспільних відносин, що регулюються даною галуззю (спеціальні положення, що характеризуються диференціацією правового регулювання). За своїм змістом метод трудового права передбачає два способи правового регулювання: державний (централізований) та договірний (локальний). Саме державний спосіб регулювання передбачає наявність у собі загальних і спеціальних норм (норм-вилучень), для реалізації яких

непотрібно ніяких додаткових факторів, чинників. Договірний спосіб регулювання трудових відносин передбачає наявність у собі спеціальних норм-доповнень, реалізація яких залежить від певних факторів, умов. Загальні норми включаються у зміст договірному способу регулювання як «типові», що не повинні протирічити загальним нормам, прийнятим на державному рівні.

Висновки. Єдність і диференціація складає характерну рису трудового законодавства і знаходить своє відображення у змісті методу трудового права.

Єдність створює умови для диференціації правового регулювання праці і не означає примату єдності над диференціацією. Диференціація же сприяє єдності трудового права.

Характерною тенденцією розвитку трудового права є розширення договірному регулювання умов праці при дотриманні основного правила – умов договору не повинні погіршувати становище працівника порівняно із законодавством України про працю. Саме в даному правилі знаходить своє поєднання єдність і диференціація трудового законодавства. Вважаємо за доцільне внести певні доповнення до ст. 9 КЗпП України і викласти її в такій редакції: умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю та іншими нормативними актами, що містять норми трудового права, колективним договором, угодами, локальними нормативними актами є недійсними.

Список літератури

1. Анісімов Л.Н. Трудовой кодекс для новой России /Анісімов Л.Н. – М.: Глобус, 2002. – С. 317.
2. Головина С.Ю. Основания и пределы дифференциации в трудовом праве / С.Ю.Головина //Российское трудовое право на рубеже тысячелетий. – СПб., 2001. – ч.1 – С. 79-80.
3. Недбайло П.Е. Советские социалистические правовые нормы / Недбайло П.Е. – Львов: Высшая школа, 1959.
4. Гинцбург Л.Я. Особенности правового регулирования труда в отдельных отраслях народного хозяйства. [под.ред. Н.Г.Александрова – М., 1960] [рецензия] //Л.Я.Гинцбург //Советское государство и право. – 1962.- № 2.
5. Бегичев Б.К. Советское трудовое право: учеб. /Б.К.Бегичев, А.Д.Зайкин. – М.: Юристь, 1985.

6. Гусов К.Н. Трудовое право России. /К.Н.Гусов, В.Н.Толкунова. – М.: Юристъ, 2001. – 480 с.
7. Бердычевский В.С. Трудовое право России: учебное пособие. /Бердычевский В.С., Акопов Д., Сулейманова Г.В. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. – 512 с.
8. В.С.Венедиктов. Трудове право України: підруч. [для студ.вищ.навч.закл.] /В.С.Венедиктов, В.І.Щербина. – К.: Істина, 2008. – 384 с.
9. Трудове право України: навч. посіб для студ. юрид. спеціальностей вищих навч.закл. /[П.Д.Пилипенко, З.Я.Козак, С.М.Синчук та ін.]. – К.: Істина, 2007. – 208 с.
10. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. /Смирнов О.В. – М.: Высшая школа, 1977. – С. 118.
11. Трудове право України: підручник для студ. юрид. спеціальностей вищих навч.закл. /[Н.М.Хуторян, А.Ю.Бабаскіна, Ю.В.Баранюк та ін.] – К.: А.С.К., 2004. – 608 с.
12. Сорокин В.Д. Правовое регулирование: предмет, метод, процесс. /Сорокин В.Д. – СПб: Юридический центр Пресс, 2003. – 661 с.
13. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. /Процевский А.И. – М.: Юрид.лит, 1972.- С.288.
14. Шаргородский М.Д. О системе советского права /М.Д.Шаргородский, О.С.Иоффе //Советское государство и право. – 1957.-№ 6 – С. 104.

Стаття надійшла до редколегії 2 березня 2009 року.

Рекомендована до опублікування у «Віснику» науковим редактором П.С. Пацурківським.

N.D. Getmantseva

Unity and differentiation – characteristic manifestation of the method labour law

Summary

In this article is researching the unity and the differentiation of labour legislation, optimal combination of general and special norms. It had been determined the character of realization the specific norms at public and contract levels.

Key words: the unity, the differentiation, legal regulation, general norm, special norm.

Н.Д. Гетьманцева

Единство и дифференциация – характерное проявление метода трудового права

Аннотация

В статье анализируются вопросы единства и дифференциации трудового законодательства, оптимального соотношения общих и специальных норм. Установлено специфику реализации специальных норм на государственном и договорном уровнях.

Ключевые слова: единство, дифференциация, правовое регулирование, общая норма, специальная норма.