2. Андреев В.С. Понятие и система советского права социального обеспечения. *Правоведение*. 1969. № 5. С. 66–72.
3. Ярошенко І.С. Право соціального забезпечення : навч. посібник. Київ : КНЕУ, 2005. 232 с.
4. Стичинський Б. Право соціального забезпечення: проблеми становлення і розвитку. *Право України*. 2002. № 6. С. 85–89.
5. Советское пенсионное право : учебное пособие / Под. ред. М.Л. Захарова. Москва : «Юрид. лит.», 1974. 432 с.
6. Тучкова Э.Г. Общие вопросы советского пенсионного права : учебное пособие. Москва : ВЮЗИ, 1986. 77 с.

УДК 349.23/24

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.6-1.11>

ДМИТРИЄВ О.В., ЯДУТА Д.О.

ЩОДО ПИТАННЯ ПРО ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЮ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ПРАЦІ

ON THE ISSUE OF UNITY AND DIFFERENTIATION IN LEGAL REGULATION OF LABOR

Наукова стаття стосується проблеми єдності та диференціації правового регулювання праці. Авторами проаналізовано наукову літературу з цього питання, численні нормативно-правові акти, на основі яких зроблено власні судження та висновки.

Робота містить аналіз категорій «єдність» і «диференціація» правового регулювання, досліджується їхня сутність і правова природа. Крім цього, авторами здійснюється їх синтез, внаслідок чого досліджується єдність і диференціація як не розділених понять, а як взаємопов'язаних явищ, які зумовлюють один одного. Авторами здійснено спробу спростування тези про те, що єдність заперечує диференціацію, що ці явища взаємовиключні та несумісні. Нею стверджується, що існування диференціації є можливим тільки за наявності єдності – міцної основи, на ґрунті якої і здійснюється розрізнення. Вона є не можливою без диференціації, що пояснюється різноманітністю людей, у зв'язку з чим окремі їх категорії потребують правового статусу, який є відмінним від загального.

Усвідомлюючи взаємопов'язаність єдності та диференціації, автори наводять класифікацію підстав для встановлення спеціального правового статусу окремих категорій працівників (диференціації). У цьому аспекті стверджується про існування двох груп обставин (факторів), за якими може здійснюватися розрізнення правового регулювання: суб'єктивні та об'єктивні. Перші пов'язані із особою працівника (вік, стать, особливості фізіології). Об'єктивні ж фактори пов'язані з обставинами, які не впливають із особливостей працівника. До них, наприклад, можна віднести умови праці, природно-кліматичні умови.

Автори наводять приклади диференціації за наведеними вище факторами та нормативно-правові акти як національного, так і міжнародного характеру, які встановлюють ті чи інші особливості правового регулювання окремих категорій осіб. Також зазначено про способи і засоби, за допомогою яких досягається диференціація.

© ДМИТРИЄВ О.В. – студент (Інститут прокуратури та кримінальної юстиції Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого)

© ЯДУТА Д.О. – студент (Інститут прокуратури та кримінальної юстиції Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого)

До них віднесено конкретизацію загальних правових норм, встановлення додаткових пільг і переваг для окремих категорій працівників і прийняття локальних норм.

Ключові слова: єдність і диференціація, підстави диференціації, регулювання трудових відносин, рівність можливостей, обґрунтування диференціації, трудове законодавство.

The scientific article deals with the problem of unity and differentiation of legal regulation of labor. The author analyzes the scientific literature on this issue, numerous regulations and based on their own judgments and conclusions.

The work contains an analysis of the categories “unity” and “differentiation” of legal regulation, explores their essence and legal nature. In addition, the author synthesizes them, as a result of which unity and differentiation are studied as not separate concepts, but as interconnected phenomena that determine each other. The author attempts to refute the thesis that unity denies differentiation, that these phenomena are mutually exclusive and incompatible. He argues that the existence of differentiation is possible only in the presence of unity, a solid foundation, on the basis of which the distinction is made. And unity, in turn is not possible without differentiation, which is not due to the monotony of people and therefore some of their categories need a legal status that is different from the general.

Aware of the interconnectedness of unity and differentiation, the author provides a classification of grounds for establishing a special legal status of certain categories of workers (differentiation). In this aspect, he argues that there are two groups of circumstances (factors) that can be used to distinguish between legal regulation: subjective and objective. The first are related to the employee's personality (age, gender, physiology). Objective factors arise from circumstances that do not follow from the characteristics of the employee, these include for example, working conditions, natural and climatic conditions and so on.

The author gives examples of differentiation by the above factors and regulations of both national and international nature, which establish certain features of the legal regulation of certain categories of persons. In the scientific article the author gives the ways and means by which differentiation is achieved. These include the specification of general legal norms, the establishment of additional benefits and advantages for certain categories of employees and the adoption of local norms.

Key words: *unity and differentiation, grounds for differentiation, regulation of labor relations, equality of opportunities, justification of differentiation, labor legislation.*

Вступ. Одними з головних принципів трудового права вважається єдність і диференціація, які є характерними особливостями методу правового регулювання трудових відносин і відносин, тісно пов'язаних із ними. Єдність правового регулювання є свідченням неподільності усієї сукупності норм, що регулюють суспільні відносини, які становлять предмет трудового права. Натомість виявом диференціації є існування спеціальних норм, які стосуються певних категорій працівників (жінок, підлітків, осіб з інвалідністю, осіб, які працюють в особливих кліматичних умовах).

Ці два поняття («єдність» і «диференціація») є взаємопов'язаними та взаємозумовленими і лише у поєднанні та втіленні в систему права здатні належним чином регулювати ті суспільні відносини, для регулювання яких існує трудове право. Втім, попри наявність багатьох наукових праць із обраної теми, остання вимагає додаткового вивчення та опрацювання з огляду на її основоположне значення для трудового права. Крім того, дослідженням співвідношення складових елементів принципу єдності та диференціації приділялася недостатня кількість уваги, що детермінує актуальність цієї важливості цієї наукової роботи.

Питанням єдності та диференціації правового регулювання праці приділяла увагу значна кількість науковців, серед яких А.Ф. Нуртдінова, О.М. Ярошенко, А.М. Лушников, В.Я. Буряк, О.А. Волосенко, В.С. Венедиктов, П.А. Бущенко, В.М. Лебедєв, В.І. Прокопенко.

Постановка завдання. Метою наукової статті є детальне дослідження принципу єдності та диференціації правового регулювання праці й аналіз співвідношення його складників.

Результати дослідження. Проблема єдності та диференціації правового регулювання має для трудового права особливе значення і тому незмінно знаходиться в полі зору вчених. Зумов-

лено це специфікою предмета трудового права, основу якого складають досить складні за своїм складом трудові правовідносини. Вони охоплюють різні правові зв'язки між його учасниками, включаючи як рівність сторін, так і їх підпорядкування, імперативні й диспозитивні положення. Поглиблення диференціації правового регулювання трудових відносин, врахування все більш широкого кола факторів, що впливають на процес трудової діяльності, є однією з найбільш характерних тенденцій розвитку трудового права [1, с. 69].

Під «єдністю» розуміється поєднання в одному цілому, нерозривність зв'язку окремих частин; стійке поєднання окремих елементів в одному цілому, яке характеризується тісним зв'язком, цілісністю і неподільністю [2, с. 655]. «Диференціація» – це поділ чого-небудь на окремі елементи [2, с. 548]. На думку О.М. Ярошенка, диференціація трудового законодавства – це поділ, розмежування його правових норм на підставі юридично значимих елементів для конкретизації загальних положень законодавства про працю до відповідних категорій працівників [3, с. 32].

Попри те, що єдність та диференціація нібито є взаємовиключними категоріями, у сфері трудового права це не є істиною. Єдність створює можливості для диференціації, яка не відміняє єдності трудового права. Враховуючи певну, на перший погляд, алогічність зазначеного вище, виникає необхідність надання роз'яснення. Так, диференціація правового регулювання можлива лише за умови його єдності, адже вона, тобто встановлення певних особливостей правового статусу тих чи інших категорій працівників, потребує існування певної основи, якою є правовий статус працівників загалом, і норми, що його встановлює. Судження про те, що диференціація не суперечить єдності, зумовлене тим, що вона вносить лише певні корективи для деяких категорій працівників, викликані об'єктивними особливостями їхньої праці, і у жодному разі не змінює загальних положень трудового права.

Принцип єдності та диференціації не є явищем статичним, тобто таким, яке існувало та продовжує існувати без змін. Так, співвідношення його складників – єдності та диференціації змінювалося протягом історії людства. Принцип єдності та диференціації ще кілька століть тому мав мало спільного із сьогоденням. Важливо розуміти, що сутність диференціації полягає в існуванні певних відмінностей у статусі окремих категорій працівників, що є необхідним, враховуючи умови їхньої праці або особливості фізіології.

Попри те, що диференціація існувала раніше, її масштаби значно відрізняються від сучасних. Насамперед існування диференціації у такому вигляді, в якому вона існує нині, пояснюється гуманістичною спрямованістю права, що стало особливо помітним після Другої світової війни. Досить важко уявити у XIX ст. на українських землях норму на кшталт тієї, що міститься в ч. 2 ст. 178 КЗпП України, відповідно до якої до вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи зі збереженням середнього заробітку за усі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації [4]. Звісно, таких положень тогочасне трудове законодавство не містило, як і багатьох інших, а їхнє існування нині є результатом суспільного розвитку.

Існування диференційованих норм, які покращують стан тих чи інших категорій працівників, також стало можливим завдяки боротьбі за свої права певних категорій осіб (жінок, осіб з інвалідністю, осіб, які працюють в особливих кліматичних умовах). Відсутність відмінностей або їхня недостатність у правовому статусі наведених вище категорій працівників пояснювалася небажанням їх встановлення з боку роботодавців і як наслідок законодавця, втім такий стан речей був зруйнований ідеями гуманізму та робітничими рухами.

Враховуючи зазначене, можна зробити висновок про поглиблення диференціації, яка виявляється у розширенні кола підстав (факторів) диференціації та збільшенні обсягу особливостей або кола суб'єктів, охоплених диференціацією в межах того чи іншого фактору. Говорячи про поглиблення диференціації, варто зазначити про відсутність концептуальної основи для цього, внаслідок чого трапляються випадки проведення диференціації без об'єктивної потреби в існуванні особливого правового статусу певної категорії працівників або із неповною відповідністю реаліям. Такий стан речей зумовлює необхідність аналізу підстав диференціації з точки зору їхньої обґрунтованості, доцільності і відповідності рівню розвитку соціально-економічних відносин у державі [1, с. 71].

З огляду на поглиблення диференціації, важливими є слова А.М. Лушникова, який зазначає, що захоплення встановленням особливостей може виявитися рухом назад до того періоду, коли правове регулювання трудових відносин характеризувалося надлишковою диференціацією [5, с. 7].

Обґрунтованість диференціації визначається за допомогою об'єктивних критеріїв із недопущенням свавільного встановлення факторів диференціації, які не відповідають реальним потребам. Диференціація може вважатися обґрунтованою лише у випадку існування таких відмінностей у тій чи іншій категорії працівників, які значно відрізняються від загальних, у результаті чого загальне правове регулювання до цієї категорії працівників не може бути застосоване.

У науковому співтоваристві фактори диференціації прийнято поділяти на дві групи:

- 1) фактори, які характеризують суб'єктів трудових відносин (статеві-вікові, фізіологічні);
- 2) фактори, які зумовлені галузями економіки, умовами праці, природно-кліматичними умовами, характером зв'язку між працівником і власником або уповноваженим ним органом [6, с. 8].

Перша група факторів, які зумовлюють диференціацію, пов'язана з особливостями працівників. Надання жінкам, вагітним жінкам, жінкам, що мають дітей, які ще не досягли певного віку, особам з інвалідністю, працівникам від 14 до 18 років особливого правового статусу є логічно обґрунтованим й впливає зі статеві-вікових і фізіологічних факторів. Причиною для існування диференціації з цього приводу є прагнення до встановлення рівних можливостей для різних людей і дотримання принципу рівності у трудових правовідносинах, адже остання передбачає не лише надання рівних прав, а ще й створення рівних можливостей. Для отримання рівних можливостей на ринку праці є необхідним надання додаткових прав тим чи іншим категоріям осіб порівняно зі звичайними працівниками. Втім, така ситуація надає як рівні можливості, так і нерівні права. Ситуація, коли окремі категорії працівників мають більший обсяг прав, видається порушенням принципу рівності, але, дослідивши цю проблематику детальніше, вказана теза руйнується.

Як приклади диференціації за суб'єктивним фактором можна назвати заборону використання жіночої праці на певних видах робіт, шкідливих для жіночого організму; скорочення робочого часу для неповнолітніх і встановлення для них більш тривалої відпустки; заборону (або обмеження) залучення зазначених працівників до надурочних робіт, роботи у вихідні та святкові дні, направлення у відрядження. Найбільш значимою гарантією варто назвати обмеження звільнення деяких із таких робітників з ініціативи роботодавця або встановлення для них переважного права на залишення на роботі у випадку скорочення чисельності або штату працівників організації.

Наведені вище положення знайшли своє закріплення у законодавстві. Так, відповідно до ч. 2 ст. 75 КЗпП особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день, а не 24 дні, які надаються звичайним працівникам. Крім того, для неповнолітніх встановлена менша тривалість робочого часу, яка закріплена в п. 1 ч. 1 ст. 51 КЗпП, згідно з якою для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 години на тиждень.

Ще один вияв диференціації правового регулювання внаслідок існування суб'єктивних факторів міститься у ст. 174 КЗпП України, відповідно до якої забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню). Забороняється залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми [4].

Важливим для нашого дослідження є розуміння того, що встановлення подібних до наведених вище особливостей правового регулювання для певної категорії осіб не є дискримінацією. Дещо інший правовий статус таких осіб зумовлений об'єктивними особливостями їхнього фізіологічно-психологічного стану.

Норми, які встановлюють диференційоване правове регулювання працівників, існують як на рівні національного законодавства, приклади чого вже були наведені, так і міжнародного. Гарним прикладом цього може послугувати Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок. Так, у ст. 10 цього міжнародного документу наголошено на тому, що для запобігання дискримінації щодо жінок після перебування у шлюбі або вагітності та для забезпечення їх ефективного права на роботу повинні бути вжиті належні заходи для запобігання їх звільненню від роботи у разі вступу в шлюб або настання вагітності і для надання оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю із гарантією повернення на колишню роботу і забезпечення необхідних видів соціальних послуг, включно з можливістю догляду за дітьми. Заходи, вжиті для захисту жінок на певних видах роботи з урахуванням фізіологічних особливостей їхнього організму, не повинні вважатися дискримінаційними [7].

Диференціація за другою групою факторів передбачає існування об'єктивних умов, існування яких унеможливають роботу працівника із загальним статусом. До таких факторів належать важкі роботи, шкідливі і небезпечні умови праці, роботи з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я. Для осіб, які працюють в таких умовах, відповідно до ст. 100 КЗпП України встановлюється підвищена оплата праці [4].

Диференціація правового регулювання досягається завдяки:

- 1) конкретизації загальних правових норм;
- 2) встановленню додаткових пільг і переваг для працівників порівняно з чинним законодавством;
- 3) прийняттю локальних норм із тих питань, які взагалі не врегульовані у централізованому порядку [6, с. 8].

Тобто диференціація правового регулювання праці найбільш повний вираз знаходить у нормативно-правових актах трудового законодавства України. Наприклад, диференціація правового регулювання праці за категоріями працівників проводиться різними правовими способами: шляхом включення у загальні законодавчі акти про працю спеціальних положень стосовно лише певної групи працівників (наприклад, у КЗпП України є окремі глави «Праця жінок», «Праця молоді»), прийняття особливих нормативно-правових актів, які розповсюджуються тільки на ту або іншу категорію працівників (наприклад, Постанова Кабінету Міністрів України від 11 серпня 1995 року № 648 «Про умови оплати праці осіб, які працюють у гірських районах»; Рекомендації про порядок надання працівникам із ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року № 7) [8, с. 124–125].

Висновки. Отже, за допомогою єдності та диференціації правового регулювання праці досягається оптимальний баланс інтересів працівника, роботодавця, суспільства та держави. Також стає можливим урахування всього багатоманіття особливостей праці (суб'єктивних та об'єктивних), встановлення правового регулювання щодо тих чи інших категорій працівників. Єдність і диференціація не є взаємовиключними. Вони гармонійно доповнюють одна одну і тільки у своєму поєднанні роблять можливим належне правове регулювання трудових і тісно пов'язаних із ними суспільних відносин.

Список використаних джерел:

1. Нуртдинова А.Ф. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права. *Журнал российского права*. 2015. № 6. С. 68–82.
2. Новий тлумачний словник української мови: у 3-х т. Київ : Аконті, 2005, 926 с.
3. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2007. 42 с.
4. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 14.09.2020).
5. Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда. *Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения* : матер. Пятої междунар. науч.-практ. конф. Москва, 2009. С. 6–8.
6. Бурак В.Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 1999. 14 с.
7. Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок від 7 листопада 1967 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_386#Text (дата звернення: 14.09.2020).
8. Волосенко О.А. Щодо питання про єдність і диференціацію у правовому регулюванні праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2014. № 29. С. 122–126.