

СИДОРЕНКО А. С.,

кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри кримінального,
адміністративного та трудового права
(Полтавський юридичний інститут
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.2

ОБЪЕКТИВНЫЕ ПОДСТАВЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРАЦИ

У статті досліджено об'єктивні підстави диференціації правового регулювання праці в сучасних умовах господарювання. Надано характеристику диференціації правового регулювання праці. Визначено, що до об'єктивних підстав диференціації належать галузева належність, умови праці, природні географічні й геологічні умови праці, характер трудового зв'язку, а також проаналізовано їх зміст. Доведено, що диференціація правового регулювання праці виражається через спеціальні норми, що дозволяє окремим категоріям працівників реалізувати свої права й обов'язки.

Ключові слова: диференціація правового регулювання праці, об'єктивні підстави диференціації, галузева належність, умови праці, природні географічні та геологічні умови, характер трудового зв'язку.

В статье исследованы объективные основания дифференциации правового регулирования труда в современных условиях хозяйствования. Охарактеризованы дифференциации правового регулирования труда. Определено, что к объективным основаниям дифференциации относятся отраслевая принадлежность, условия труда, природные географические и геологические условия труда, характер трудовой связи, а также проанализировано их содержание. Доказано, что дифференциация правового регулирования труда выражается через специальные нормы, позволяющие отдельным категориям работников реализовать свои права и обязанности.

Ключевые слова: дифференциация правового регулирования труда, объективные критерии дифференциации, отраслевая принадлежность, условия труда, природные географические и геологические условия труда, характер трудовой связи.

In the article the objective bases of differentiation of legal regulation of work in the current economic conditions. We characterize the differentiation of legal regulation of labor. It was determined that the objective grounds to differentiate are the branch membership, the working conditions, the natural geographical and geological conditions of work, the nature of the labor relation, and analyzed their contents. It is proved that the differentiation of legal regulation of labor is expressed through the special rules that allow certain categories of workers to exercise their rights and responsibilities.

Key words: differentiation of legal regulation of labor, objective criteria of differentiation, branch, working conditions, natural geographical and geological conditions, nature of the labor relation.



Вступ. Диференціація правового регулювання трудових відносин у сучасних умовах господарювання є однією з основних тенденцій розвитку трудового права, що полягає в специфічних особливостях характеру, умов праці й правового статусу окремих категорій працівників.

У науці трудового права диференціація регулює умови праці окремих категорій працівників щодо підстав виникнення, зміни й припинення трудових правовідносин, режиму робочого часу та часу відпочинку, оплати праці, пільг і гарантій, охорони праці тощо.

Диференціація в трудовому праві реалізується за певними підставами, які поділяються на об'єктивні, суб'єктивні та соціальні.

Питанню дослідження підстав диференціації в науці трудового права приділяли увагу М.Й. Бару, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, Ю.П. Орловський, О.С. Пашков, В.І. Прокопенко, О.С. Реус та інші науковці.

Теоретичне підґрунтя аналізованої проблеми становлять праці М.Й. Бару, Г.С. Гончарової, В.В. Жернакова, Ю.П. Орловського, О.С. Пашкова, В.І. Прокопенка, О.М. Ярошенка та інших вітчизняних учених.

Постановка завдання. Мета статті полягає в дослідженні об'єктивних підстав диференціації правового регулювання праці та у формулюванні теоретичних висновків, спрямованих на вдосконалення чинного законодавства.

Результати дослідження. У галузі трудового права науковці виділяють різноманітні підходи до визначення поняття диференціації правового регулювання праці й критеріїв, які характеризують це питання.

Представники харківської школи права Г.С. Гончарова та В.В. Жернаков під диференціацією правового регулювання праці розуміють відмінності в правовому регулюванні окремих видів трудових відносин. На їх думку, диференціація в трудовому праві забезпечує застосування правових норм з огляду як на об'єктивні чинники, що характеризують місце роботи й умови праці, так і на суб'єктивні чинники, що характеризують статус працівника [1, с. 14].

Варто зазначити, що диференціація правового регулювання праці виражається саме через спеціальні норми та дозволяє окремим категоріям працівників реалізувати свої права й обов'язки нарівні з іншими працівниками, що у свою чергу підвищує ефективність правового регулювання трудових і тісно пов'язаних із ними відносин.

Особливості правового регулювання праці існують у багатьох галузях господарства: залізничному транспорті, металургійній промисловості тощо. Робота в них пов'язується зі шкідливими й небезпечними умовами праці. Диференціація, в основу якої покладено чинники процесу праці, її організації, характеру виробництва тощо, незалежні від особистих якостей працівника, є об'єктивною [2, с. 95].

У науці трудового права існують різні підходи до визначення об'єктивних підстав диференціації.

Так, Ю.П. Орловський диференціацію правового регулювання праці за об'єктивними чинниками проводить за такими підставами: 1) за галуззю народного господарства; 2) за умовами праці; 3) за територіальною ознакою; 4) за характером трудового зв'язку між працівником і підприємством [3, с. 328].

М.Й. Бару звертає увагу також на особливості, які постають не лише з географічних, а й із кліматичних умов диференціації правового регулювання праці [4, с. 47–48].

О.С. Пашков до об'єктивних підстав диференціації правового регулювання праці відносить важливість галузі виробництва для суспільства, конкретні виробничі умови праці, територіальне розташування підприємства, кліматичні умови та характер трудового зв'язку між сторонами трудового договору [5, с. 106].

В.І. Прокопенка до об'єктивних критеріїв диференціації відносить такі: 1) відношення працівника до майна підприємства; 2) національну належність майна підприємства; 3) належність підприємства до державної форми власності; 4) суспільну значущість трудової функції, виконуваної працівником; 5) природні географічні й геологічні умови праці;



б) умови підвищеного ризику для здоров'я; 7) тривалість строку дії трудового договору; 8) соціально-демографічні критерії [6, с. 84].

На думку Г.С. Гончарової та В.В. Жернакова, до об'єктивних чинників диференціації правового регулювання праці належать галузь економіки, умови праці, природо-кліматичні умови, характер зв'язку між працівником і підприємством, форми й види власності [1, с. 14].

На основі аналізу думок зазначених науковців можна дійти висновку, що об'єктивні підстави диференціації правового регулювання праці в сучасних умовах характеризуються саме особливостями праці.

Погляди вчених щодо об'єктивних підстав диференціації є досить схожими. У підсумку до таких підстав можна віднести галузеву належність підприємства, установи чи організації, умови праці, природні географічні й геологічні умови праці та характер трудового зв'язку.

Для характеристики об'єктивних підстав диференціації правового регулювання праці необхідно охарактеризувати кожен з них.

Перша підстава, на яку варто звернути увагу, – це галузева належність підприємства, установи чи організації. Ця підстава визначається характером виробничого процесу й особливостями продукції, яку випускає таке підприємство. За вказаною підставою обов'язково враховуються значення галузі в тому чи іншому виді народного господарства та ступінь забезпечення цього підприємства висококваліфікованими працівниками. Зауважимо, що підприємство, установа чи організація незалежно від форм власності й виду діяльності несе повну відповідальність за всі види своєї діяльності, не має порушувати нормальну роботу та погіршувати умови для реалізації працівниками своїх трудових обов'язків.

Галузева належність підприємства, установи чи організації як підстава диференціації характеризується тим, що працівники виконують роботу лише в межах цієї галузі та на них поширюються відповідні норми. Так, наприклад, у низці галузей народного господарства встановлено додаткові відпустки за стаж роботи й за роботу в шкідливих для здоров'я умовах (щорічна додаткова відпустка надається окремим категоріям працівників за особливий характер праці, яка виконується в особливих умовах та в умовах підвищеного ризику для здоров'я, а саме тривалістю до 35 календарних днів згідно зі Списком виробництв, робіт, професій і посад, затвердженим Кабінетом Міністрів України [7]); працівники отримують більш високі тарифи ставки, здійснюється виплата винагороди за вислугу років; встановлено норми охорони праці, що враховують специфіку галузі, є додаткові вимоги до працівників (освіта, стаж роботи, стан здоров'я тощо) і до технічного оснащення робочих місць, створюються відповідні здорові й безпечні умови праці. Диференціації підлягає також інститут дисципліни праці, оскільки норми дисципліни праці містяться в галузевих правилах внутрішнього трудового розпорядку, у статутах і положеннях про дисципліну, тобто завдяки цьому розширюються обов'язки власника або уповноваженого ним органу та працівників, застосовуються більш суворі заходи дисциплінарних стягнень і впливу.

Отже, галузева належність підприємства визначається як характером виробничого процесу, так і особливостями продукції, що випускається.

Об'єктивно необхідним фактором диференціації правового регулювання праці в сучасних умовах господарювання є саме умови праці. Варто звернути увагу, що існують відмінності в умовах праці, які вимагають відповідних затрат робочої сили та трудових зусиль.

У царині трудового права під умовами праці розуміють сукупність зовнішніх чинників навколишнього середовища, у яких працівники здійснюють свою трудову діяльність. Тобто якщо характером праці є зміст трудової діяльності, то умови праці відображають зовнішнє середовище, у якому відбувається праця.

Умови праці є специфічними як для кожного виробництва, так і для кожного робочого місця, оскільки вони впливають на функціональний стан організму працюючих осіб, їх здоров'я й працездатність під час виконання покладених на них трудових обов'язків.

У науці трудового права умови праці можуть бути класифіковані на оптимальні (за яких зберігається здоров'я людини та створюються передумови для підтримання високого



рівня працездатності громадян), припустимі (які визначаються рівнем факторів, що впливають на навколишнє середовище, що не перевищує норми заборони) та шкідливі (які залежать від ступеня шкідливості умов праці, у яких виконують свою трудову функцію працівники).

Зазначимо, що від умов праці залежать результат праці, стан працездатності осіб, здоров'я працівників і можливість виконувати свої трудові обов'язки.

Умови праці мають задовольняти вимоги, що дають змогу виконувати трудові обов'язки без шкоди для життя й здоров'я, уникати перевтоми та забезпечувати високу продуктивність праці. Диференціація правового регулювання праці визначає особливі умови праці окремих категорій працівників, додаткові правила прийняття, переведення та припинення трудового договору, режиму робочого часу й часу відпочинку.

Так, наприклад, науковці в галузі трудового права визначають, що диференціація заробітної плати залежить від умов праці та здійснюється шляхом встановлення підвищених тарифних ставок поряд зі звичайними тарифними ставками (для працівників застосовуються підвищені тарифні ставки у зв'язку з важкими й шкідливими роботами, а в деяких галузях народного господарства діють найбільш високі тарифні ставки на роботах з особливо важкими та шкідливими умовами праці) [3, с. 330].

Під час виконання тих чи інших робіт існують також специфічні умови праці, що лежать в основі різних правових норм. Наприклад, це норми, що встановлюють видачу спеціального одягу, взуття та інших засобів індивідуального захисту. Н.К. Воєводенко доходить висновку, що за спеціальних умов праці враховується ознака напруженості й інтенсивності праці. Ця ознака позначається на встановленні строків випробування, на визначенні розмірів посадових окладів працівників і службовців, а також осіб, які мають право на додаткову відпустку за ненормований робочий день тощо [8, с. 122].

Зауважимо, що законодавчі акти нашої держави містять диференційовані норми щодо праці осіб у тих чи інших умовах. Наприклад, Закон України «Про відпустки» в статті 7 містить положення, яке передбачає щорічну додаткову відпустку до 35 календарних днів за роботу, пов'язану з негативним впливом на здоров'я шкідливих факторів виробництва [9].

Норма статті 9 Закону України «Про охорону праці» зазначає, що працівники, зайняті на роботах із шкідливими й важкими умовами праці, безоплатно забезпечуються профілактичним лікуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на скорочену тривалість робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, оплату праці в підвищеному розмірі та інші пільги й компенсації [10].

Здійснюються компенсаційні доплати за умови праці, що не відповідають нормативам, у тому числі доплати за роботу у важких і шкідливих умовах праці, за роботу в нічний час, за складність та напруженість у роботі, за перевезення небезпечних вантажів тощо.

Отже, умови праці як об'єктивна підстава диференціації правового регулювання праці визначаються відповідними критеріями виробництва й трудового процесу. Покращення умов праці в сучасний період нашого життя набуває все більшого значення через нову техніку та технології, оздоровлення працівників тощо.

Ще однією з ключових підстав об'єктивної диференціації правового регулювання праці є природні географічні та геологічні умови праці. В основі цих умов праці лежать спеціальні норми: особливий порядок укладення й припинення трудових договорів, надання додаткових відпусток і пільг тощо.

Стаття 7 Кодексу законів про працю України визначає, що особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними й геологічними умовами, встановлюються спеціальним законодавством [11].

Така диференціація пояснюється умовами праці відповідного району, його розвитком, дефіцитом робочої сили, що зумовлює необхідність у додатковому стимулюванні працівників до праці саме в цих районах та з такими умовами праці.

Б.Я. Розін наголошував на тому, що лише природно-кліматичні особливості певних районів без їх господарчого розвитку не можуть бути підставою територіальної диференціації [12, с. 8].



Особливі географічні й геологічні умови виявляються головним чинником у правових нормах, що регулюють оплату праці, порядок надання відпусток тощо. Так, наприклад, згідно зі статтею 100 Кодексу законів про працю України на роботах з особливими природними географічними й геологічними умовами праці встановлюється підвищена оплата праці [11].

Закон України «Про відпустки» в пункті 1 частини 1 статті 8 містить положення про те, що щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається окремим категоріям працівників, роботи яких виконуються в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, тривалістю до 35 календарних днів [9].

Досить важливою об'єктивною підставою диференціації правового регулювання праці в сучасних умовах господарювання є характер трудового зв'язку між працівником і роботодавцем.

У теорії трудового права під характером трудового зв'язку вчені розуміють характер робіт, а також певний період, який викликає необхідність видання диференційованих правових норм [3, с. 337].

Характер трудового зв'язку працівника з роботодавцем виражається в нормах трудового законодавства, які регулюють працю працівників, пов'язаних із сезонними роботами, тимчасовими роботами, роботами за сумісництвом тощо. Така диференціація характеризується особливим порядком виникнення й припинення трудових відносин.

Так, наприклад, правове регулювання роботи сезонних працівників визначається Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24 вересня 1974 р. № 310-ІХ та Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Списку сезонних робіт і сезонних галузей» від 28 березня 1997 р. № 278 (зі змінами, внесеними постановами Кабінету Міністрів України № 2167 від 29 листопада 1999 р. та № 35 від 25 січня 2012 р.).

Обов'язковими умовами укладення трудового договору із сезонними працівниками є строк роботи не більше 6 місяців та вид роботи й галузі, зазначений у Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці. Укладення сезонного трудового договору на роботах, не зазначених у цьому списку, не допускається.

Процедура оформлення на роботу сезонних працівників проводиться в загальноствановленому порядку. Варто зазначити, що під час укладення строкового трудового договору роботодавець, відповідно до статті 3 Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах», зобов'язаний попередити працівника про сезонний характер праці. Також необхідно мати на увазі, що під час укладення сезонного договору не встановлюється випробувальний термін (стаття 5 Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах») [13].

Відповідно до частини 9 статті 6 Закону України «Про відпустки» сезонним працівникам відпустка надається пропорційно відпрацьованому часу [9].

Існує також особливість у розрахунках середнього заробітку для виплати лікарняних листків сезонним працівникам, про що вказано в Листі Міністерства праці та соціальної політики України «Про визначення розрахункового періоду для обчислення розміру лікарняних сезонним робітникам» від 9 вересня 2010 р. № 244/899/10 [14].

Також диференційовано регулюється праця тимчасових працівників і працівників, які працюють за сумісництвом.

Наприклад, праця тимчасових працівників регулюється Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників та службовців» від 24 вересня 1974 р. № 311-09. У цьому акті регулюється порядок прийняття, звільнення з роботи, оплата праці та надання відпусток такій категорії працівників.

Отже, під диференціацією, заснованою на характері трудового зв'язку між працівником і роботодавцем, варто розуміти регулювання праці під час укладення строкових трудових договорів.



Висновки. Таким чином, спеціальне законодавство про працю побудоване на наведених підставах диференціації правового регулювання. Варто зазначити, що спеціальне законодавство у сфері праці відображає особливості праці як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. Диференціація трудового законодавства покликана забезпечити надання додаткових переваг, пільг і гарантій окремим категоріям працівників, працю яких чітко не врегульовано нормами чинного Кодексу законів про працю України.

Проблема чинного законодавства полягає в тому, що в Кодексі законів про працю України не вказано основні підстави диференціації та не зазначено, які з них носять об'єктивний характер, а які обумовлюються особистими якостями працівника.

Отже, на нашу думку, чинне законодавство про працю України має визначати, що необхідно розуміти під підставами диференціації правового регулювання праці, та чітко виокремлювати, які з підстав віднесено до об'єктивних, суб'єктивних і соціальних.

Список використаних джерел:

1. Гончарова Г.С. Трудовое право в вопросах и ответах : [учебник] / Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков. – Х. : Одиссей, 2001. – 656 с.
2. Прилипко С.М. Трудове право України : [підручник] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Х. : ФІНН, 2009. – 728 с.
3. Иванов С.А. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 368 с.
4. Бару М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права / М.И. Бару // Советское государство и право. – 1971. – № 10. – С. 47–54.
5. Советское трудовое право / под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. – М. : Юридическая литература, 1982. – 346 с.
6. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Прокопенко. – 2-ге вид., стереотип. – Х. : Консум, 2000. – 480 с.
7. Список виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, затверджений додатком 2 до Постанови Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://docviewer.yandex.ua/?url=http%3A%2F%2Fplaneta-inform.com.ua%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocument%2Fpost_kmu_-_1290_-_spisok_2_-_kniga_6.doc&name=post_kmu_-_1290_-_spisok_2_-_kniga_6.doc&lang=uk&c=56bc35514512.
8. Воеводенко Н.К. Регулирование труда работников с ненормированным рабочим днем / Н.К. Воеводенко // Советское государство и право – 1974. – № 8. – С. 120–124.
9. Про відпустки : Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
10. Про охорону праці : Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
11. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
12. Розин Б.Я. Льготы работникам Крайнего Севера / Б.Я. Розин. – М. : Профиздат, 1975. – 94 с.
13. Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. № 310-IX [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74>.
14. Про визначення розрахункового періоду для обчислення розміру лікарняних сезонним працівникам : Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 9 вересня 2010 р. № 244/1899/10 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://document.ua/proviznachennja-rozrahunkovogo-periodu-dlja-obchislennja-ro-doc37520.html>.

