

Питання регулювання праці, в аспекті механізму її правового регулювання, завжди були актуальними як взагалі в правовій науці, так і в науці трудового права, зокрема. Їм приділяли увагу, такі вчені як С.С. Алексєєв, А.Н. Авер'янов, В.С. Венедиктов, П.А. Бущенко, В.М. Лебедев, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, П.Д. Пилипенко, Т.А. Коляда та багато інших. Основна увага приділялася єдності та диференціації правового регулювання праці - характерного явища у трудовому праві. Хоча увага при цьому зосереджувалася на кінцевому її результаті, що відображувалося на процесі дослідження підстав прояву диференціації тощо. Тому метою цієї статі обрано визначення особливостей сутності, проявів диференціації правового регулювання праці, а також виділення її видів.

Так. С.С. Алексєєвим вказано, що правове регулювання за відповідних економічних та політичних умов є необхідністю, а право - це не тільки засіб закріплення, упорядкування суспільних відносин, але й засіб розбудови суспільних порядків, подальшого розвитку суспільних відносин [2, с. 8-9]. Тому належне правове регулювання суспільних відносин фактор подальшого розвитку українського суспільства, всіх його сфер, де не є виключенням й правове регулювання праці. В літературі прямо вказується, що без праці не існувало і не може існувати жодне суспільство [3, с. 11].

Але організація правового регулювання праці, опосередковується встановленням якихось первинних, базових начал. Як правило в правовій науці це явище має назву принцип права, принцип галузі. Так, під принципом права розуміють — об'єктивно властиві праву відправні начала, незаперечні вимоги (позитивні зобов'язання), які ставляться до учасників суспільних відносин з метою гармонічного поєднання індивідуальних, групових і громадських інтересів [4, с. 221]. В свою чергу фахівці з трудового права уточнюють, що під принципами трудового права слід розуміти виражені в правових актах економічні закономірності організації суспільного виробництва і розподілу в формі основних, керівних положень, основних засад правового регулювання трудових відносин, які визначають загальну спрямованість і найбільш істотні риси його

змісту [3, с. 38]. На думку інших авторів, принципами трудового права є такі вихідні ідеї (засади), які визначають сферу його дії, порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їх прав та законних інтересів. [8, с. 9]. З наведеного витікає висновок, що і правове регулювання праці, його особливості безпосередньо залежать від принципів трудового права.

Аналіз наукової літератури, Конституції України, положень науки трудового права приводить до висновку, що числа принципів цієї галузі права відносять такі положення: принцип свободи праці; принцип належної винагороди за працю; рівності прав та можливостей працівників в галузі праці; обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці; оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання; соціального партнерства і договірного встановлення умов праці; принцип визначеності трудової функції; принцип свободи об'єднання для здійснення і захисту своїх прав і свобод; забезпечення єдності та диференціації правового регулювання; забезпечення належних умов праці і відпочинку; право на страйк; право на соціальне забезпечення тощо [3, с. 36-45; 6, с. 9-10; 7, с. 62-69]. Тобто це сукупність правових начал, які впливають на формування та реалізацію механізму правового регулювання праці.

Але, на наш погляд, деякі з вказаних положень не зовсім відповідають критерію принципу трудового права. Це пов'язано або з тим, що вони є похідними від якогось іншого положення, входять до його змісту, а тому не відповідають критерію базового начала, або відносяться до іншої категорії понятійного апарату науки трудового права. Але вони мають безпосереднє відношення до тематики нашої статті. Зокрема, на наш погляд, не дуже доречно визнавати як принципами трудового права такі положення як: забезпечення єдності та диференціації правового регулювання та оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання. Пояснимо свою позицію.

Так, щодо забезпечення єдності та диференціації правового регулювання у трудовому праві, то приєднаємося до В.І. Прокопенка, який розкриває ці положення як складові принципу рівності трудових прав [3, с. 81]. Тобто

єдність та диференціація праці розглядаються як засіб забезпечення цього принципу, що обумовлено об'єктивними і суб'єктивними чинниками, які визначають різнорідність суспільних відносин предмету трудового права.

Що стосується оптимального поєднання централізованого і локального правового регулювання праці, то тут має місце характеристика того, яким чином регулюються відносини з праці, організація яких, в свою чергу, заснована на певних принципах. Тобто це є не принци, а метод регламентації відносин у галузі трудового права. Те, що ці поняття є саме проявом методу, вказується в літературі, зокрема, не тільки вітчизняній та фахівців з Росії, а й у дослідженнях трудового права країн Заходу [3, с. 21; 7, с. 21; 8, с. 28-30].

Тому відмітимо, що принципи трудового права вимагають забезпечення своєї реалізації, що заходить свій прояв у єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин - особливість реалізації, яка відбувається за допомогою специфічних методів - централізованого і локального (його специфіка реалізації). Тобто маємо певну схему: принципи трудового права – засіб їх реалізації (єдність та диференціація) – методи реалізації засобу (централізоване і локальне регулювання).

Далі відмітимо, що основні закономірності прояву диференціації правового регулювання праці знаходять свою базу, своє втілення у предметі та методі трудового права, що і обумовлює необхідність їх розгляду з позицій нашої статті.

Так, предмет галузі права - це той об'єкт, та група суспільних відносин, які вона регулює. В предметі проявляються ті сторони суспільного життя, які повинні знайти відображення в праві, мають бути урегульованими в правовому порядку [3, с. 15-16]. Як правило, під предметом трудового права розуміють суспільно-трудові відносини, які виникають в результаті укладення трудового договору між працівником і роботодавцем [6, с. 5]. Іноді, у його поняття включають додаткові ознаки, зокрема В.І. Прокопенко зазначає, що предметом трудового права України є суспільні трудові відносини, які виникають із застосування робітниками і службовцями здатності до праці в суспільному виробництві, відносини по працевлаштуванню, колективні правові відносини і відносини по

матеріальному забезпеченню робітників та службовців в разі тимчасової або постійної втрати працездатності [3, с. 19]. Але більшість науковців не лише в Україні, а й у інших країнах підкреслюють, що предметом трудового права, його ядром є відносини по застосуванню найманої праці [3, с. 18; 6, с. 5; 8, с. 10-11; 9, с. 10]. При цьому, звісно, предмет трудового права не обмежується лише ними, а включає і низку інших правовідносин, що тісно пов'язані із саме трудовими, в цьому ми згодні із наведеною вище думкою В.І. Прокопенко.

Тобто можна вести мову, що трудове право регулює певну систему суспільних відносин, що обумовлено необхідністю правової регламентації праці, як основного засобу самореалізації та самозабезпечення людини, засобу задоволення суспільних потреб, а також низки пов'язаних із працею відносин. Характеристика предмету правового регулювання трудового права вказує, що ті суспільні відносини, які підпадають під його вплив не є однорідними за своєю природою та характером, і мають свої особливості. Тому вести мову про єдиний предмет цієї галузі можна лише, коли ми розглядаємо його у так званому „вузькому значенні”, коли мова йде лише про суто трудові відносини. Ми погоджуємося із позицією В.М. Лебедева, який стверджує, що для предмета трудового права характерна не тільки єдність, а й диференціація. В.М. Лебедев підкреслює, що диференціація не порушує принципу єдності системи предмета трудового права, для характеристики змісту предмета вона має істотне значення, розкриваючи практичне наповнення, конкретний зміст соціально-трудова відносини, а, відповідно, і їх потребу в правовому регулюванні [9, с. 11].

Відповідно диференціація правового регулювання праці, обумовлена комплексним характером суспільно-трудова відносин, їх неоднорідними характером і особливостями і відображує низку обставин (юридично-значимих фактів), що потребують свого правового врегулювання.

Що стосується методу правового регулювання, то під ним, як правило, розуміють сукупність прийомів, способів впливу права на певну область суспільних відносин. Також додають ще такі ознаки як характер взаємовідносин суб'єктів, правові засоби впливу в разі порушення прав і обов'язків [3, с. 20].

Можна відзначити, що в понятті „метод правового регулювання”, його основною ознакою є поняття „правове”, тобто щось засноване на праві, складовим елементом якого є правова норма. Відповідно основу метода правового регулювання складає сукупність приймів, способів впливу норм права на певну область суспільних відносин. На те, що метод трудового права України визначається нормативним регулюванням трудових відносин вказав В.І. Прокопенко [3, с. 20]. Такої ж позиції дотримуються і вчені в Росії [7, с. 21]. Для трудового права країн Заходу, відмічає І.Я. Киселев, характерно використання двох головних методів правового регулювання: авторитарного (централізованого) и автономного (децентралізованого) [8, с. 28-30]. У вітчизняній літературі їх визначають як: державно-нормативний і колективно-договірний (локальний). [3, с. 21].

Тобто, враховуючи комплексний характер трудових суспільних відносин, можна вести мову про наявність певної варіативності при регулюванні тих чи інших відносин, де різні відносини можуть регулюватися у різний спосіб, за допомогою відмінних за своїм характером правових норм. Зокрема, С.С. Алексєєв, відмітивши єдність механізму правового регулювання, зауважує, що в залежності від шляхів впливу права на суспільні відносини, типа правовідносин, їх характеру та ряду інших факторів спостерігається або спрощення механізму правового регулювання, або, навпаки, його ускладнення [2, с. 36]. Вважаємо, що це цілком можна розглядати як прояв диференціації правового регулювання праці. Зокрема, Т.А. Коляда зазначає, що диференціація трудового законодавства здійснюється за допомогою прийняття спеціальних нормативних актів [10, с. 6].

Тому зазначимо, що специфіка трудових правовідносин обумовлює можливість використання сукупності різних методів правового регулювання цих відносин (централізованого та децентралізованого). Враховуючи те, що трудові правовідносини, як правило, виникають на підставі добровільного волевиявлення сторін, то і механізм правового регулювання праці повинен це враховувати. Тому, поряд із загальним - централізованим методом, використовується

децентралізований метод (причому можна відмітити тенденцію до його пріоритетного застосування).

Отже можна вказати, що диференціація правового регулювання праці по своїй сутності є об'єктивно необхідним правовим засобом, який використовується при регулюванні відповідного комплексу суспільно-трудових відносин, що характеризуються певною неоднорідністю і особливостями, і зміст якого пов'язаний із застосуванням різнорідних правових засобів впливу (норм права, правових актів, методів регулювання відносин тощо).

Для науки трудового права та відповідної галузі саме поняття диференціації не є новим, і стосується такого аспекту - як встановлення державою відмінностей в змісті і обсязі прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин на певних підставах [3, с. 83; 6, с. 11; 7, с. 23].

Відмічається, що диференціації правового регулювання трудових відносин це - обумовлені цілями і завданнями трудового права відмінності у змісті, способах та засобах правового регулювання діяльності окремих категорій суб'єктів трудових правовідносин [10, с. 6-7]. Звернемо увагу на те, що під механізмом правового регулювання слід розуміти узяту в єдності усю сукупність юридичних засобів, за допомогою яких забезпечується правовий вплив на суспільні відносини, де юридичні норми виконують роль головного юридичного засобу, за допомогою якого здійснюється регламентація суспільних відносин, вони складають нормативну основу механізму правового регулювання. [2, с. 30-35]. То з цих позицій можна вести мову про те, що диференціації правового регулювання трудових відносин це - відмінності у змісті, способах та засобах правового впливу (правового регулювання) на суспільні відносини з боку норм трудового права.

Тому для подальшого дослідження особливостей диференціації правового регулювання праці важливим є питання виділення, розрізнення видів правових норм, а також їх об'єктивної форми існування.

Так, більшість авторів сходяться на позиції, що правова норма, за своєю сутністю є правилом, моделлю поведінки [4, с. 275; 5, с. 275] А втім, враховуючі

різні ознаки, єдине за своєю сутністю поняття поділяється (можна сказати диференціюється) на різні види, які утворюють класифікацію правових норм [4, с. 276-281; 5, с. 285-289]. За допомогою таких різних норм і здійснюється регулювання різнорідних суспільних відносин. тобто для регулювання суспільних відносин, які пов'язані із працею, а також споріднених з ними відносин [6, с. 6-7; 8, с. 11], використовуються різні за ознаками, але однакові за природою (правові) та сутністю (правила поведінки) засоби (норми). І для правового регулювання трудових відносин, враховуючи специфіку кожної групи відносин окремо, їх значення та інші ознаки, право використовує і різні види норм. Тобто увесь арсенал встановлення та реалізації певних суспільно необхідних правил поведінки в сфері трудових відносин і використовується при здійсненні правового регулювання праці.

Беручи до уваги, що різні відносини можуть регулюватися у різний спосіб, за допомогою відмінних за своїм характером правових норм, які є основною складовою методу правового регулювання, а для трудового права основними методами правового регулювання є поєднання централізованого та децентралізованого методів, то від специфіки суспільного відношення (його складових) та вибору методу прямо буде залежати характеристика норми, яка використовується для правового регулювання відносин з праці, а відповідно буде мати місце або єдність або диференціація правового регулювання праці.

Але в системі механізмі правового регулювання праці правова норма не є виключно єдиним елементом, інакше, про який механізм йшла би мова. Ведемо мову про певну систему взаємопов'язаних та взаємодіючих елементів, які уговорюють певну систему, а система повинна виступати як комплекс саме взаємодіючих елементів. Тому наступною складовою механізму правового регулювання праці, що має велике значення є нормативно-правові акти.

В літературі більшість авторів сходяться на позиції щодо сутності нормативно-правового акту, яка полягає в том, що він офіційний акт правотворчості, в якому містяться норми права, тобто правовий акт є джерелом права, його зовнішньою формою [4, с. 312; 5, с. 294-296]. Цілком логічно, що

форма не може не наслідувати зміст, тому, враховуючі різні ознаки, єдине поняття „правовий акт” поділяється на різні види, які утворюють їх класифікацію, що співвідноситься із видами правових норм [4, с. 315-316; 5, с. 294-296]. За допомогою таких різних нормативних актів і здійснюється безпосереднє регулювання різнорідних суспільних відносин в галузі трудового права. Тобто можна вести мову, що для ефективного регулювання суспільних відносин, які пов’язані із працею, а також відносин, що споріднені з ними, використовуються різні за ознаками, але однакові за природою (правові) та сутністю (джерело правил поведінки) засоби (нормативно-правові акти).

Важливість нормативно-правового акту в системі правового регулювання праці не піддається сумніву. Саме завдяки виданню різних правових актів учасники трудових правовідносин і мають можливість знати та керувати своєю поведінкою, вчиняти юридично значимі дії, і що є головним – знати свої права та обов’язки. Щодо останнього моменту, то відносячи правовідносини до складових частин механізму правового регулювання, не важко помітити, що права та обов’язки складають їх зміст. Зокрема, це є усталена точка зору в науці теорії держави та права [4, с. 348; 5, с. 352]. Тому нормативно-правові акти і виступають ти засобом, завдяки якому правові норми (правила поведінки) із абстрактної форми переходять до площини реального втілення у суспільні відносини як їх регулятору. Погодимося із позицією, що за допомогою правових актів відбувається наближення змісту нормативних приписів до конкретного суб’єкта трудових відносин та конкретного місця й умов їх реалізації [11, с. 10]. Беручи до уваги, що для трудового права основними методами правового регулювання є поєднання централізованого та децентралізованого методів, то від специфіки суспільного відношення (його складових) та вибору методу прямо буде залежати характеристика норми, яка використовується для правового регулювання відносин з праці, а відповідно і того нормативно-правового акту, де ця норма буде закріплена, що відобразиться або у єдності, або диференціація правового регулювання праці.

Отже, можна зробити висновок, що диференціація правового регулювання праці, прямо обумовлена необхідністю регулювання суспільних відносин у трудовому праві, які носять комплексний характер, мають свої особливості та специфіку, що нами і розглядається як її сутність – об'єктивна потреба впорядкування різних суспільних відносин, але з досягненням єдиного результату (забезпечення принципу рівності трудових прав).

В свою чергу, диференціація правового регулювання праці як розрізнення, розшарування у самому механізмі правового регулювання праці найбільш повний вираз знаходить, через методи (централізований і локальний) правового регулювання праці, за допомогою яких і здійснюється правове впорядкування трудових відносин, у нормативно-правових актах (джерелах правових норм), що утворюють трудове законодавство України, що, на нашу думку, є її особливістю.

Тенденція диференціації правового регулювання розглядається як нормальний розвиток законодавства. Так, Т.А. Коляда слушно вказує, що диференціація правового регулювання праці може відбуватись різними способами: шляхом конкретизації загальних норм права; встановленням додаткових пільг та переваг для працівників порівняно з чинним трудовим законодавством; шляхом прийняття нормативних актів з питань, не врегульованих у загальному трудовому законодавстві [10, с. 6]. Тобто це підтверджує наш висновок, що диференціація правового регулювання праці найбільш повний вираз знаходить у нормативно-правових актах трудового законодавства України.

Відповідно можна встановити і ті видові прояви, які може мати диференціація правового регулювання праці. При вирішенні цього питання можна використовувати декілька підстав.

Так, враховуючи сутність диференціації (особливості та специфіку відповідних трудових правовідносин), то можна виокремити види на підставі складових правовідносин (суб'єкти, об'єкт, зміст правовідносин, юридичний факт). Погоджуючись із В.І. Прокопенко щодо критеріїв диференціації правового регулювання праці, що використовує законодавство України [3, с. 84], можна запропонувати такі види диференціації правового регулювання праці: 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)).

Таке виділення видів диференціації правового регулювання праці визначає ті моменти, які треба встановити та піддати диференціації, порівняно із подібними. І дозволяє розглянути будь-яке правовідношення з приводу праці на предмет необхідності її диференційованого врегулювання.

Також, враховуючи, що диференціація правового регулювання праці може здійснюватися за допомогою відмінних за своїм характером правових норм й різними методами (зокрема, централізованим та децентралізованим), то це теж можна застосувати як критерій для виділення її видів. Його значення, на нашу думку, полягатиме у функціональному встановленні наявності чи відсутності прояву диференціації правового регулювання праці. Так, можна виділити нормативний-централізований вид та нормативний-децентралізований вид.

Зокрема, на підставі результатів дослідження Т.А. Коляди щодо шляхів та способів реалізації диференціації правового регулювання праці [10, с. 6], можна з метою їх вдосконалення, запропонувати такі види диференціації правового регулювання праці за функціональним призначенням, що відображує ті цілі, які переслідує її запровадження: додаткове правове регулювання (встановленням додаткових пільг та переваг для працівників порівняно з чинним трудовим законодавством; конкретизація загальних норм права; обмежуваче правове регулювання (шляхом включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних положень щодо лише певної групи працівників; прийняття особливих нормативних актів, які поширюються лише на ту чи іншу категорію працівників); виключне правове регулювання (шляхом виключення можливості застосування

певних загальних норм законодавства про працю до певних категорій працівників; прийняття нормативних актів з питань, не врегульованих у загальному трудовому законодавстві).

Отже можна констатувати, що диференціації регулювання праці у трудовому праві об'єктивне явище, правове забезпечення якого має свої об'єкти (правовідносини) та засоби (норми права, правові акти, методи регулювання). Тому саме на вдосконаленні останніх і необхідно зосередити увагу, що дозволить забезпечити належний рівень прав, свобод і обов'язків учасників трудових взаємовідносин.