УДК 349.2

Гоц-Яковлєва О.В.
к.ю.н., доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
ХНПУ імені Г. С. Сковороди

Уніфікація як одна з задач кодифікації трудового законодавства

Анотація. У даній статті розглянуті питання взаємозв'язку єдності та диференціації норм трудового права, відмінності диференціації правового регулювання від дискримінації у сфері трудових прав, а також доведена необхідність уніфікації норм трудового права з метою спрощення правового регулювання трудових правовідносин.

Ключові слова: трудові правовідносини, єдність, диференціація, дискримінація, уніфікація.

Аннотация. В данной статье рассмотрены вопросы взаимосвязи единства и дифференциации норм трудового права, отличия дифференциации правового регулирования от дискриминации в сфере трудовых прав, а также доказана необходимость унификации норм трудового права с целью упрощения правового регулирования трудовых правоотношений.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, единство, дифференциация, дискриминация, унификация.

Annotation. The article is devoted to the questions of correlation between the uniformity and differentiation in the legal norms of Labour law, distinction between the differentiation in legal regulation and discrimination in the area of labour rights. The necessity of Labour law legal norm's unification for the purpose of simplification of legal regulation is argued.

Keywords: labour legal relations, uniformity, differentiation, discrimination, unification.

Під час реформування правового регулювання всіх сфер життя й приведення національних норм у відповідність до міжнародних стандартів, важливе значення має проблема єдності й диференціації нормативного регулювання праці. Дослідженню загальнотеоретичного аспекту єдності та диференціації трудового права відведене доволі значне місце у наукових працях [3, 21, 22, 144]. Увага,

яка приділяється цій проблемі, пояснюється не тільки її теоретичною важливістю, але й значенням для нормотворчої діяльності й практики застосування встановлених норм.

Для наукового розв'язання цієї проблеми методологічною основою є дослідження реальних суспільних відносин, які обумовлюють єдність і диференціацію права взагалі й трудового права зокрема.

Аналіз змісту, ролі і значення права та його різноманітних галузей у розвитку суспільства на певному етапі свідчить про те, що право не виникає фатально, а є вираженням свідомої діяльності пануючого класу, вираженням його волі. Однак це ще не означає, що питання про зміст та диференціацію права вирішується за довільним розсудом цього класу чи на підставі довільних теоретичних побудов законодавця. Як відомо, право є зведена в закон воля пануючого класу (на певному етапі), зміст якої, в свою чергу, визначається матеріальними умовами існування цього класу, тобто, іншими словами, об'єктивними законами розвитку суспільства незалежно від його волі [150].

На сучасному етапі наша держава стала демократичною, правовою. За цих умов право розглядається як зведена в закон воля народу й зміст цієї волі визначається матеріальними умовами існування всього народу.

Тому право та його диференціація у кінцевому рахунку завжди виражають існуючі економічні відносини. У суспільному процесі виробництва на основі фактичних відносин людей складаються певні правові поняття, норми та інститути, які необхідні для регулювання цих відносин. В силу цього в основі диференціації права, як показує історія його розвитку, лежить диференціація реально існуючих суспільних відносин.

Однак наявність певного виду суспільних відносин сама по собі ще не є достатньою для виникнення тієї чи іншої галузі права, а отже, й для виникнення відповідного правового регулювання. Для цього важливо, щоб держава визнала необхідність такого регулювання, стала на шлях такого регулювання.

В цьому питанні немаловажне значення має зацікавленість суспільства у розвитку й удосконаленні певних суспільних відносин, й особливо, у приданні їх розвитку напрямку, який би відповідав інтересам цього суспільства. Ця зацікавленість може проявля-

тись як у регулюванні відповідних відносин, так і в навмисній відмові від їх регулювання.

З перших днів існування трудового права як самостійної галузі права почала складатись система трудового законодавства, яка охоплювала всі сторони трудової діяльності людей. Вирішальну роль у створенні трудового законодавства зіграли суспільні відносини, які об'єктивно визвали необхідність у регулюванні праці, складність і широта відносин із застосування праці.

Тому, як і інші галузі права, трудове право склалось як особлива, зв'язана внутрішньою єдністю система правових норм, встановлених державою й регулюючих правові відносини всіх працівників та деякі інші відносини, тісно пов'язані з трудовими.

Однією з важливих особливостей трудового права є його єдність, яка виражається у всебічності та обов'язковості дії його норм для усіх видів трудових відносин.

Єдність трудового права характеризується не тільки тим, що є загальні принципи трудового права, які характеризую галузь в цілому, але й тим, що є ціла система норм, які поширюються на всіх працівників.

Держава прагне єдності правової політики в області праці, але в той же час використовується і диференційований підхід у правовому регулюванні праці окремих категорій працівників.

Єдність системи права полягає в цілісності її внутрішньої організації, взаємоузгоджуваності норм, єдності принципів побудови й функціонування. Диференціація знаходить вираз в підрозділі права на самостійні структурні утворення – галузі й інститути.

Кожний інститут трудового права становить не конгломерат норм, які без будь-якого зв'язку регулюють окремі сторони відносин працівників різних категорій, а висловлюють єдність регулювання тих чи інших сторін або видів відносин. У цих інститутах містяться норми, які встановлюють відмінності у змісті або порядку регулювання, в яких проявляється диференціація [10, с.22].

Проблема єдності і диференціації має велике значення для побудови системи трудового права. Виявлення ознак, що лежать в основі єдності трудового права, дає визначені орієнтири для класифікації кола питань, що складають предмет цієї галузі права [35, с. 215–220; 142, с.33; 171, с.179].

Що стосується єдності, то вона складає характерну рису трудового права на всіх етапах його розвитку. Прагнення обґрунту-

вати примат єдності над диференціацією або навпаки означає, що диференційоване регулювання перешкоджає єдності або, що єдність несумісна з диференціацією. У дійсності все інакше. Принцип рівності не перешкоджає тому, щоб закон установлював неоднакові норми у відношенні категорій осіб, що знаходяться в різному стані, але так справа може обстояти "лише за умови, якщо така невідповідність виправдана реальним розходженням у положенні і не є несумісною із кінцевою метою закону" [90, с. 201]. Диференціація сприяє єдності трудового права, а єдність створює умови для диференціації правового регулювання праці. Ця теза – підтвердження більш загального філософського положення про співвідношення одиничного, особливого і загального: одиничне не існує без загального, а загальне – без одиничного. При відомих умовах одиничне переходить в особливе і загальне: "Одиничне – форма існування загального в дійсності, особливе – загальне, реалізоване в одиничному" [167, с. 430].

Єдність та диференціація законодавства про працю висловлюють його різноманітні якості. Разом з цим між ними існує визначена взаємозалежність, сутність якої полягає в тому, що диференціація законодавства про працю може існувати лише в межах його єдності. Спеціальні норми не повинні виходити за межі загальних принципів трудового права, його цілей та інших факторів єдності законодавства про працю.

Диференціацію правового регулювання праці слід чітко відрізняти від дискримінації працівників. У чинному Кодексі законів про працю України прямо не вказується на заборону дискримінації, тобто не застосовується такий термін. Однак у частині 2 ст. 22 КЗпП України міститься важлива норма про те, що відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. Разом з тим, відповідно до частини 3 ст. 22 КЗпП України, вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України. Так, наприклад, положення статей 174, 190 КЗпП України про заборону застосування праці жінок на

важких роботах та на роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робот або робот з санітарного чи побутового обслуговуванню), про заборону залучення осіб, молодших вісімнадцяти років до важких робіт чи робіт зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також до підземних робіт не суперечать частині 3 ст. 22 КЗпП України, а обумовлені особливою турботою держави про функцію материнства, що її виконує жінка, а також про молодь.

Ці та інші вимоги, встановлені законодавством, є додатковими гарантіями при прийнятті на роботу окремих категорій працівників і не є дискримінацією, обмеженням трудової правосуб'єктності.

Згідно зі ст. 1 Конвенції МОП № 111 щодо дискримінації у галузі праці й занять 1958 р., ратифікованої Указом Президії Верховної Ради УРСР від 30.06.1961 р. [95] термін "дискримінація" включає:

1)будь-яке розходження, недопущення або перевага, яка проводиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного походження чи соціальної приналежності, що приводять до знищення або порушення рівності можливостей чи звернення у галузі праці й занять;

2)будь-яке інше розходження, недопущення або перевага, що приводить до знищення або порушення рівності можливостей чи звернення у галузі праці й занять, обумовлене відповідним Членом по консультації з представницькими організаціями підприємців та трудящих, де такі існують, та з іншими відповідними органами.

Будь-яке розходження, недопущення або перевага у відношенні до певної роботи, засноване на специфічних вимогах такої, не вважається дискримінацією.

Розбіжності в умовах праці, характері трудового зв'язку працівника з власником, значення галузей народного господарства та деякі інші обставини послужили основою для диференціації норм трудового права. Слід зазначити, що в науці диференціація розглядається як первісна стадія спеціалізації законодавства, після якої іде конкретизація й деталізація [1, с. 53].

Деталізація й конкретизація єдиних основоположних принципів трудового права, які досягаються шляхом

диференціації, виражаються у тому, що враховуються особливості тих чи інших відносин в цілому чи особливості окремих сторін цих відносин. В даному сенсі диференціація розцінюється як позитивне явище у нормотворчій діяльності. Але було б неправильно не враховувати позитивного характеру й прямо протилежного процесу – уніфікації або інтеграції норм діючого законодавства. Цей процес усуває не завжди виправдані розходження у змісті норм, спрощує нормативний матеріал, забезпечує його одностайне застосування. Якщо диференціація ускладнює всі стадії правотворення й правозастосування (правотворчу діяльність, правозастосовчу практику), то уніфікація цей процес спрощує, а, значить, полегшує і робить нормативний матеріал більш доступним. Тому, незалежно від того, що в одному випадку процес правового регулювання ускладнюється, а в іншому – спрощується, диференціація й уніфікація являються необхідними способами досягнення найбільш ефективного правового регулювання. Позитивні сторони уніфікації досить вагомі й їх слід мати на увазі при проведенні роботи щодо вдосконалення законодавства. Такої ж думки додержувався свого часу О.В. Садіков. “По-перше, – писав він, – уніфікація створює ряд вигод законодавчого характеру: зменшує обсяг нормативного матеріалу, виключає елементи нормативного дублювання. По-друге, вона полегшує вивчення й застосування правових норм. Нарешті, уніфікація усуває невиправдані випадки диференціації…” [160, с. 38].

При розгляді питання про єдність і диференціацію не можна протиставляти ці поняття і думати, що розвиток правового регулювання праці буде здійснюватися шляхом до єдності або, навпаки, припускати, що для трудового права характерна подальша диференціація зі зниженням значення правових категорій, що визначають єдність регулювання трудових відносин. Єдність трудового права не тільки не суперечить диференціації правового регулювання, а, навпаки, необхідно припускає її, виходячи з різних умов праці громадян [107, с.75]. Те, що звичайно розглядається як тенденція до єдності, означає усунення невиправданих розходжень у регулюванні праці, вирівнювання правового стану окремих категорій працівників на найбільш пільговій основі – без зниження рівня правових гарантій.

Так, Б.К. Бєгічев зауважив, що розвиток законодавства про працю буде йти "неухильно по шляху підвищення загального рівня правових гарантій, установлених для усіх робітників та службовців" [164, с. 98]. Цей процес означає уніфікацію правових норм, яка передбачає усунення існуючих у нормативних актах різноманітностей у правовому регулюванні одних і тих самих суспільних відносин [59, с. 136]. Єдність і уніфікація (інтеграція) правових норм – це не ідентичні поняття. В першому випадку мається на увазі спільність принципів, вихідних позицій; в другому – усунення розбіжностей у регулюванні певних відносин. Поняття єдності містить у собі питання системи трудового права, а уніфікація – засобів регулювання тих чи інших елементів трудових правовідносин (заробітної плати, робочого часу, часу відпочинку тощо). У трудовому праві уніфікація має місце в результаті вирівнювання гарантій для учасників процесу праці або усунення розходжень у регулюванні певних умов праці, причому розходжень невиправданих чи застарілих, які послужили підставою для диференціації. При цьому уніфікація потребує одностайності правового регулювання не тільки в головному, але й у деталях. Єдність не має нічого спільного з одностайністю. Одностайність нетотожна єдності – невід'ємній властивості трудового права [177, с.201]. Однак, незважаючи на розбіжності у поняттях єдності й диференціації, між ними існує суттєвий зв’язок – діалектичний. Уніфікація створює у відомому сенсі умови для наростання елементів єдності всієї системи й сприяє цьому процесу [21, с. 45]. Уніфікуючи норми, які регулюють окремі елементи трудових відносин, законодовець створює умови для наростання процесу, формуючого єдність. Уніфікація “розчищує” шлях для єдності. В цьому, уявляється, полягає органічний зв’язок між уніфікацією й єдністю. Антипод уніфікації – диференціація, яка зберігає в трудовому праві велике значення. Диференціація вдосконалює процес правового регулювання, підвищує його ефективність, сприяючи охопленню різнорідних відносин й проникненню у їх сутність.

Праця працівників уже тривалий час регулюється нормами Кодексу законів про працю, а перспектива розвитку законодавства бачиться більшості вчених у його уніфікації, усуненні невиправданих розходжень у правовому положенні працівників. Так, наприклад, В.І. Нікитинський, Ю.П. Орловський вважають подіб-

ний шлях розвитку "кардинальною задачею кодифікації трудового законодавства" [104, с. 74].

Очевидно, що потреба в уніфікації з ряду питань трудового права настільки відчутна, що вона стає однією з задач, без вирішення якої ефективність правового регулювання помітно знижується. Тобто, можна зробити висновок, що процес уніфікації поряд з диференціацією призведе до створення стрункої системи норм трудового права.

У процесі диференціації правового регулювання трудових відносин за роки накопичилося багато норм, різних за змістом, цілеспрямованістю й силою. Диференціація встановлюється законами, підзаконними актами, локальними нормами тощо. Все це значно ускладнює процес правового регулювання. Вбачається, що внести ясність у вирішення цього питання може кодифікація трудового законодавства, одним з основних завдань якої повинно стати зменшення до мінімуму регулювання трудових відносин підзаконними актами, зміцнення ролі закону і, передусім, майбутнього Трудового кодексу України. Підзаконні акти повинні прийматися лише на виконання законів і не можуть обмежувати права працівників, встановлені законом.

Література:

1. Александров Н.Г. Трудовое право / Н.Г. Александров. - М.: Юрид. лит., 1966. - 250 с.

2. Бару М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права / М.И. Бару // Советское государство и право. - 1971. - № 10. - С. 48.

3. Бегичев Б.К. Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве / Б.К. Бегичев // Сборник ученых трудов Свердловского юридического института. – 1964. - Вып. 2. – С. 137-139.

4. Про статус гірських населених пунктів в Україні : Закон України від 15.02.1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 9. – Ст. 58.

5. Реформа трудового законодательства : материалы науч. конф. (Москва, 27-28 нояб. 1990 г.). - М., 1993. – 115 с.

6. Андреев В.С. Право социального обеспечения в СССР / В.С. Андреев. - М.: Юрид. лит. - 1987. - 352 с.

7. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л.Я. Гинцбург. – М.: Наука, 1977. – 310 с..

8. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ та організацій : Постанова Кабінету Міністрів України від

3.04.1993 р. № 245 // Зб. Постанов Уряду України. – 1993. – № 9. – Ст. 184.

9. Суходольский Г.В. Понятие о деятельности / Г.В. Суходольский // Вестн. Ленинград. ун-та. - 1979. - Вып. 4, № 23. - С. 74.

10. Маврин С.П. О кодификации трудового законодательства Украины / С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов // Государство и право. - 1996.- № 6. - С. 40-44.

11. Советское трудовое право / под ред. А.И. Процевского. -К.: Вища школа, 1981. – 360 с.

12. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами : за станом законодавства та постанов Пленуму Верховного Суду України на 1 листоп. 1997 р. / відп. ред.: В.М. Вакуленко, О.П. Товстенко. – К., 1998. – 1040 с.

13. Мінюков П. Нова система регулювання трудових відносин з керівними і науково-педагогічними працівниками закладів освіти України / П. Мінюков, Т. Мінюкова, А. Мінюков // Освіта і управління. – 1997. – № 4. – С. 86-93.

14. Абжанов К.А. Трудовой договор по советскому праву / К.А. Абжанов. - М.: Юрид. лит. - 1964. - 158 с.

15. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права / О.В. Смирнов. - М.: Юрид. лит., 1977. – 420 с.

16. О некоторых изменениях в составе и устройстве государственных учебных и высших учебных заведений Российской республики : Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР от 01.10.1918 г.

17. Соболев С.А. Трудовое право России и социальное развитие / С. А. Соболев // Государство и право. - 1997. - № 4. - С.114.

18. Иванов С.А. Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. - Л.: Наука. - 1984. - 194 с.

19. Толкунова В.Н. Дифференциация правового регулирования женского труда // В.Н. Толкунова / Советское государство и право. – 1968. – № 11. – С. 42-47.

20. Об обеспечении санитарного и эпидемического благополучия населения. Закон Украины от 24.02.94 г. // Законодательство Украины об охране труда : в 3 т. - К., 1995.- Т. 1.- С. 534.