
УДК 349.2

<http://doi.org/10.5281/zenodo.1171354>

orcid.org/0000-0002-0883-9863

© Коваленко О.О., 2017

О.О. Коваленко

ЄДНІСТЬ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК ПРАВОВА КАТЕГОРІЯ

Анотація. Метою наукової статті є характеристика єдності та диференціації норм трудового права як феноменальної правової категорії. Зазначається, що для науки трудового права характерним є однозначне визнання єдності та диференціації правових норм, однак бачення місця та природи цієї категорії – є питанням неоднозначним. Дослідивши різні погляди на місце і природу єдності та диференціації норм трудового права, автор приходить до висновку, що дана категорія є сучасним феноменом права, бо виступає одночасно: принципом права, методом правового регулювання, функцією трудового права, характеристикою системи трудового права і його джерел. Однак, первинним, тобто таким, що започатковує цю категорію, надає змогу їй розвиватися, будуючи систему, «проростаючи» в нормах галузі трудового права, є тлумачення єдності і диференціації норм трудового права як принципу права.

Ключові слова: єдність норм трудового права, диференціація норм трудового права, принцип права.

Аннотация. Целью научной статьи является характеристика единства и дифференциации норм трудового права как феноменальной правовой категории. Отмечается, что для науки трудового права характерно однозначное признание единства и дифференциации правовых норм, однако видение места и природы этой категории - это вопрос неоднозначный. Исследовав различные взгляды на место и природу единства и дифференциации норм трудового права, автор приходит к выводу, что данная категория является современным феноменом права, ибо выступает одновременно: принципом права, методом правового регулирования, функцией трудового права, характеристикой системы трудового права и его источников. Однако, первичным, то есть таким, который порождает эту категорию, дает возможность ей развиваться, строя систему, «прорастая» в нормах отрасли трудового права, является толкование единства и дифференциации норм трудового права как принципа права.

Ключевые слова: единство норм трудового права, дифференциация норм трудового права, принцип права.

Abstract. The purpose of the scientific article is to characterize the unity and differentiation of the norms of labor law as a phenomenal legal category. It is noted that the science of labor law is characterized by unequivocal recognition of the unity and differentiation of legal norms, but the vision of the place and nature of this category - is a question ambiguous. Examining the different views on the place and nature of unity and differentiation of labor law, the author concludes that this category is a modern phenomenon right for acting simultaneously: the principle of law, by regulation, the function of labor law, characteristic of the system of labor law and its sources. However, the primary, that is, the one that initiates this category, allows it to develop, building up the system, «sprouting» in the norms of the field of labor law, is the interpretation of the unity and differentiation of the norms of labor law as a principle of law.

Key words: unity of norms of labor law, differentiation of norms of labor law, principle of law.

Постановка проблеми. Реформа українського трудового законодавства, що відбувається від отримання Україною незалежності і до теперішнього часу обумовлює необхідність проведення наукових досліджень усіх категорій трудового права, а особливо тих, що закладають його фундамент та визначають подальші напрями розвитку його норм. Саме до таких категорій відноситься єдність та диференціація норм трудового права.

Аналіз останніх досліджень. У науці єдності та диференціації норм трудового права приділялося багато уваги. Цю категорію досліджували Т.А. Коляда [1], К.Ю. Мельник [2], М.О. Міщук [3]. О.І. Процевський [4] та інші, розглядаючи у різних аспектах, що дозволяє говорити про її феноменальність. Однак, останнім часом (приблизно з 2013 р.), ця категорія чомусь залишилася поза увагою окремих наукових досліджень.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Зазначене дозволяє визначити мету даної наукової статті: охарактеризувати єдність та диференціацію норм трудового права як феноменальну правову категорію.

Виклад основного матеріалу дослідження з новим обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Витоки фундаментальності категорії єдності та диференціації норм трудового права в сучасній правовій системі слід шукати в Основному законі нашої держави – Конституції України, ст. 21 якої визначила підґрунтя єдності правового регулювання щодо усіх людей і їх правах: «усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах» [5]. У свою чергу ст. 24 Конституції України встановила: «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» [5, ст. 24]. Дані конституційні приписи продовжуються змістовно у ст. 2–1 КЗпП України [6, ст. 2–1]. Отже, регулювання відносин у сфері праці виходить з начала єдності, яка і дозволяє забезпечити рівність прав і можливостей всіх людей. Однак, не враховуючи об'єктивні особливості, що мають зокрема певні суб'єкти, чи вид діяльності тощо, абсолютно однакове правове регулювання для всіх із рівності та доступності у можливості скористатися своїми правами трансформується у неможливість, що, звичайно, не відповідає основоположній категорії, що покладено в основу права як системи норм, та одночасно є метою його існування – справедливості. Щодо цієї позиції О.І. Процевський влучно зазначив, що «сутність принципу рівності проявляється в забезпеченні рівних можливостей без будь-якої дискримінації реалізувати своє право на працю, отримувати рівну заробітну плату за рівну працю, працювати в належних безпечних і здорових умовах праці тощо. Інакше, конституційний принцип рівності прав і свобод громадян шляхом укладення трудового договору трансформується у принцип рівності (єдності) прав і обов'язків тепер уже як учасників суспільних відносин у сфері предмета трудового права. Саме цьому держава через трудове право як галузь права України забезпечує рівність (єдність) трудових прав працівників незалежно від форми власності, на основі якої створено підприємство, виду

діяльності і галузевої належності тощо. Саме цьому держава гарантує рівні можливості шляхом встановлення пільг і гарантій для окремих категорій працівників, які потребують соціального захисту у зв'язку з фізіологічними особливостями» [4, с. 41].

С.В. Аристова також підкреслює, що в трудовому праві єдність у встановленні умов праці на певному їх рівні не виключає, а, навпаки, передбачає врахування особливостей, тобто диференціацію правового регулювання. Неможливо застосовувати єдині норми незалежно від фізіологічних особливостей організму людини (неповнолітні, жінки), характеру праці, різних її умов (шкідливі, небезпечні умови) та іншої специфіки праці [7, с. 98].

Однак слід зазначити, що якщо для науки трудового права характерним є однозначне визнання єдності та диференціації правових норм, то чим є за своєю природою ця категорія – є питанням неоднозначним. У сучасній науці трудового права існують різні наукові позиції щодо того, чим же є категорія єдності та диференціації норм трудового права. Так, ще у 1925 р. І.С. Войтинський розглядав єдність і диференціацію як принцип трудового права [8, с. 62–80]. Набагато пізніше (2007 р.) О.І. Процевський зазначає, що нагальна потреба єдності і диференціації правового регулювання суспільних відносин у сфері праці підкреслюється та розкривається через соціальний аспект норм трудового права. Ніяка інша галузь права, окрім системи норм трудового права, немає можливості враховувати у своєму змісті характерні риси унікальної властивості людини – її здатності до праці [4, с. 45, с. 47]. Також О.І. Процевський відмічає, що «єдність і диференціація як феномен трудового права характеризує собою чи то принцип трудового права, чи то метод правового регулювання» [4, с. 46]. На погляд цього видатного науковця, «єдність і диференціацію слід розглядати в контексті системи трудового права, а для повноти дослідження слід звернути увагу ще й на зв'язок цього явища з функціями права» [4, с. 46].

Д.О. Новиков підтримує цю точку зору з акцентом на функції трудового права, підкреслюючи, що «сучасне існування єдиного і диференційованого підходу до правового регулювання праці обумовлюється перш за все саме соціальною функцією трудового права» [9, с. 89–90]. О.В. Гоц пише про єдність та диференціацію як якості системи права в цілому [10, с. 7].

Сучасна українська дослідниця Т.А. Коляда зазначає, що єдність правового регулювання полягає в наявності єдиних підходів держави до регулювання трудових відносин, а диференціація правового регулювання трудових відносин здійснюється не лише шляхом конкретизації загальних норм права спеціальними нормами, але й шляхом прийняття локальних норм з тих питань, які взагалі не врегульовані в централізованому порядку [1, с. 96]. Тобто по суті в даному випадку мова йде про прояв категорії єдності та диференціації через джерела права.

У свою чергу І.П. Греков прямо вказує на єдність та диференціацію правового регулювання праці як на одну з особливостей джерел трудового права. «Норми трудового права поділяються на дві групи: загальні норми, які

поширюються на усіх працівників; спеціальні норми, які поширюються на окремі категорії працівників... Єдність одержує виявлення в загальних нормах, а диференціація – у спеціальних» [11, с. 55].

Схожої думки дотримується і М.О. Міщук, який зазначає: «трудове право, як і будь-яка інша галузь права, характеризується єдністю і диференціацією правового регулювання. Це проявляється у джерелах трудового права, де є норми, які поширюються на всі трудові відносини, і норми обмеженої сфери дії» [3, с. 29].

Отже, на даному етапі науки існує п'ять точок зору на єдність і диференціацію норм трудового права, а саме: як принцип трудового права; як особливість прояву методу трудового права; як явище, обумовлене функціями трудового права; як якість, притаманна джерелам права; як якість, притаманна системі права в цілому. Водночас необхідно зазначити, що сутність єдності та диференціації норм трудового права, незалежно від того у якості чого воно аналізується – чи принципу, чи методу, чи як обумовлене функціями трудового права, чи як якість джерел чи системи права – науковцями розуміється майже однаково, без принципової різниці. Бо всі наукові юридичні визначення ґрунтуються, насамперед, на етимологічному розумінні понять «єдність» та «диференціація». Так, єдність розуміється як тісний зв'язок, згуртованість, цілісність, неподільність; поєднання в одному цілому, нерозривність зв'язку; схожість, цілковита подібність; спільність чого-небудь, зосередженість чогось у одному місці [12]. Диференціація розуміється як поділ, розчленування чого-небудь на окремі різномірні елементи [12].

Отже, за допомогою єдності і диференціації норм трудового права досягається ефективність правового регулювання трудових відносин, адже, насамперед, однорідні відносини впорядковуються єдиними, однаковими нормами, що містяться в загальному законодавстві. Разом з тим у тих випадках, де відносини проявляють свою особливість або через свою змістовну характеристику, або через суб'єкта, до загальних норм, що виступають фундаментом цих відносин, додаються норми спеціальні, які саме і враховують цю особливість, а отже, максимально точно та детально їх врегульовують.

Таким чином, можна зробити висновок, що єдність та диференціація норм трудового права є категорією, на якій ґрунтується трудове право як галузь, яка пронизує всю систему трудового права, відображується у нормах цієї галузі і розкривається через механізм впливу останніх на трудові відносини. Тобто єдність та диференціація норм трудового права є вихідною і наскрізною позицією цієї галузі. Тому слід погодитися із думкою О.І. Процевського, «що навіть побіжний погляд на сутність і властивості такого правового явища, яким є єдність і диференціація норм трудового права дає підстави стверджувати, що воно характерне для всієї системи трудового права і тому виходить за межі окремих його інститутів. Наприклад, така властивість єдності і диференціації як виконання соціальної функції трудового права охоплює і галузеві принципи і метод правового регулювання. З урахуванням цих якостей права можна стверджувати, що єдність і диференціація норм

трудового права мають проявлятися в усіх структурних підрозділах системи права, в яких формуються норми права за відповідним комплексом суспільних відносин. Тому... природу і значення єдності і диференціації норм трудового права можна зрозуміти тільки в контексті розкриття функції цієї галузі права поряд з принципами і методом правового регулювання» [4, с. 45]. Однак, варто справедливо цю думку розповсюдити на єдність та диференціацію і як характеристику системи трудового права і його джерел. Тому, відповідно, єдність та диференціація норм трудового права виступає як принцип, як функція, як система трудового права, як характеристика джерел права, як метод трудового права. Однак, варто зауважити на тому, що первинним, тобто таким, що започатковує цю категорію, надає змогу їй розвиватися, будуючи систему, «проростаючи» в нормах галузі трудового права, є, на нашу думку, тлумачення єдності і диференціації норм трудового права як принципу права. І ось чому.

Ще у 1925 р. І.С. Войтинський, який вперше почав розглядати принципи трудового права як самостійне явище, визначив єдність і диференціацію як принцип трудового права, визначивши, що принципи – це основні риси цієї галузі [8, с. 62–80]. Це визначення вдосконалювалося і збагачувалося змістом. К.П. Уржинський принципи трудового права вже визначав як керівне відправне положення (ідею), яке прямо закріплене юридичними нормами або виводиться з них шляхом тлумачення та яке розвивається ними, що відображає закономірності правового регулювання трудових відносин [13, с. 124]. Натомість М.Й. Бару принципами права називав керівні положення, загальні, основні засади, що визначають зміст права [14, с. 27].

Сучасні українські науковці, зокрема С.М. Прилипко й О.М. Ярошенко, під принципами трудового права розуміють виражені в законодавстві вихідні засади, керівні ідеї, що характеризують основний зміст і внутрішню єдність правового регулювання трудових та пов'язаних із ними відносин. Принципи визначають зміст і розвиток правових норм у межах трудового права та його інститутів. З одного боку, принципи відображають закономірності трудового права, а з іншого – являють собою найбільш загальні норми, які діють у всій сфері правового регулювання праці і поширюються на всіх суб'єктів трудового права [15, с. 40, 41]. К.Ю. Мельник підкреслює, що принципи трудового права висвітлюють зміст трудового права в концентрованому вигляді, виражаючи основні цінності суспільства в цій сфері [2, с. 80].

Усі з наведених визначень є справедливими і, з більшою чи меншою кількістю слів, визначають зміст поняття «принципи трудового права» як фундаменту, на якому побудовано трудове право і який визначає наповнення його норм, їх розвиток. Із нього слідує, що керівні ідеї, оформлені у принципи, розвиваються, деталізуються, збагачуються у змісті норм галузі права, а отже, втілюються, знаходять своє продовження у функціях, методи, джерелах трудового права, що і підтверджує нашу думку про багатоманітність розуміння єдності і диференціації норм трудового права, а також щодо первинності розуміння даної конструкції саме як принципу трудового права.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямку. Таким чином, єдність та диференціація норм трудового права є сучасним феноменом права, бо виступає одночасно: принципом права, методом правового регулювання, функцією трудового права, характеристикою системи трудового права і його джерел. Однак, первинним, тобто таким, що започатковує цю категорію, надає змогу їй розвиватися, будуючи систему, «проростаючи» в нормах галузі трудового права, є тлумачення єдності і диференціації норм трудового права як принципу права.

Категорія єдності та диференціації норм трудового права має ще багато невирішених проблем, які викликають неабиякий інтерес для наукових досліджень, а отже, всі вони мають перспективи для подальших наукових розвідок.

Література

1. Коляда Т.А. Поняття диференціації правового регулювання праці / Т.А. Коляда // Право і безпека. – 2003. – №2'3. – С. 93–97;
2. Мельник К. Щодо розуміння єдності трудового права / К. Мельник // Юридична Україна. – 2010. – № 3. – С. 79–83;
3. Міщук М.О. Підстави диференціації правового регулювання праці в умовах кодифікації трудового законодавства України / М.О. Міщук // Адвокат. – 2013. – №1(148). – С. 29–32;
4. Процевський О.І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин / О.І. Процевський // Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди: Серія – Право. – 2007. – Вип. 9. – С. 39–48;
5. Конституція України [Електронний ресурс] / Верховна Рада України: Конституція; Закон від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>;
6. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] / Верховна Рада УРСР: Кодекс України; Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>;
7. Аристова С.В. Особенности отраслевой дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений / С.В. Аристова // Вестник Московского университета. – Сер. 1. Право. – 2001. – №1. – С. 96–104;
8. Войтинский И. Трудовое право СССР / И. Войтинский. – М.: Гос. изд-во Ин-т совет. права. – 1925. – 364 с.;
9. Новиков Д.О. Особливості правового регулювання праці медичних працівників: дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Д.О. Новіков. – Х.: Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди, 2013. – 214 с.;
10. Гоц О.В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О.В. Гоц. – Х.: Національний університет внутрішніх справ, 2004. – 18 с.;
11. Греков І.П. Особливості правового регулювання праці державних службовців: дис. ... на здобуття наук. ступ. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / І.П. Греков. – Х., 2003. – 169 с.;
12. Академічний тлумачний словник української мови [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/uchenyj>;
13. Уржинский К.П. К вопросу о принципах правового регулирования общественных отношений / К.П. Уржинский // Правоведение. – 1968. – № 3. – С. 123–126;
14. Советское трудовое право / Под общей ред. А.И. Процевского. – Киев: Вища школа, 1981. – 360 с.;
15. Прилипко С.М. Трудове право України: підруч.; 5-те вид., перероб. і доп. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х.: ФІНН, 2012. – 800 с.