

3. Гавриленко О. А. Основні риси права скіфських ранньодержавних утворень. *Часопис Київського університету права*. 2007. № 1. С. 17–22.
4. Гавриленко О. А. Античні держави Північного Причорномор'я: біля витоків вітчизняного права (кінець VII ст. до н.е. – перша половина VI ст. н.е.) : монографія. Харків : Парус, 2006. 352 с.
5. Мироненко О. М., Горбатенко В. П. Історія вчень про державу і право : навч. посіб. Київ : Академія, 2010. 456 с.
6. Мироненко О. М. Закон руський // *Юридична енциклопедія* : в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова) та ін. Київ : Укр. енцикл., 1998. Т. 2. С. 481–482.
7. Юшков С. В. Русская Правда. Происхождение, источники, ее значение / под ред. О. И. Чистякова. М. : Зерцало-М, 2002. 402 с.
8. Головка О. М., Греченко В. А. Право Київської Русі в дослідженнях вчених університетів на теренах України у XIX – на початку XX ст. Харків : Константа, 2018. 472 с.
9. Київський Іларіон. Слово про закон і благодать // *Ізборник* : сайт. URL: <http://litopys.org.ua/oldukr/ilarion.htm> (дата звернення: 13.11.2020).

Одержано 16.11.2020

УДК 349.2

Леонід Володимирович МОГІЛЕВСЬКИЙ,

*доктор юридичних наук, професор, заслужений юрист України,
проректор Харківського національного університету внутрішніх справ;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6994-6086>*

ОБ'ЄКТИВНА ОБУМОВЛЕНІСТЬ ЄДНОСТІ Й ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Спільність загальних положень у правовому регулюванні трудових відносин на всій території України, взаємозв'язок основних трудових прав і обов'язків як працівників, так і роботодавців визначають єдність трудового законодавства. Про таку єдність трудового права, яка встановлює єдиний для всіх працівників рівень гарантованих загальних трудових прав, свідчать ст. 2, 3, 5 Кодексу законів про працю України.

Показником і гарантом єдності трудового права є, перш за все, наявність самого Кодексу законів про працю України – єдиного кодифікованого акта, що закріплює в ст. 1 єдині цілі і завдання трудового законодавства, які поширюються на всю територію України і на всіх працівників незалежно від того, де вони працюють. При цьому не мають значення ані вид трудового договору, ані характер виконуваної роботи, місце роботи, умови праці, організаційно-правова форма і форма власності майна роботодавця, оскільки ця єдність поширюється на всіх працівників, які працюють за трудовим договором. Також єдність трудового права знаходить своє відображення в ст. 4 КЗпП України, яка встановлює єдину систему законодавства про працю, що складається з Кодексу законів про працю та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Слушна думка була висловлена М. Г. Александровим, яку він послідовно наводив у підручниках із трудового права, про єдність трудового права як галузі права, що регулює трудові відносини всіх громадян, які виникають безпосередньо з приводу застосування здібностей до праці, незалежно від сфери діяльності [10, с. 70–71]. Розвиваючи наведений вище вислів М. Г. Александрова про єдність трудового права, Б. К. Бегічев указав такі юридичні ознаки, з якими пов'язана єдність трудового права: “а) єдиний тип законодавства про працю, що виражає єдиний правовий режим для всіх суб'єктів урегульованих відносин; б) єдність способів формування змісту суб'єктивних прав і обов'язків у трудових відносинах; в) єдність підстав виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин; г) єдність заходів захисту суб'єктивних трудових прав і засобів забезпечення виконання обов'язків” [2, с. 137].

Єдність правового регулювання умов праці забезпечується конституційним принципом рівності прав і свобод людини та громадянина, конкретизованим стосовно сфери трудових відносин. Так, правове регулювання трудових відносин ґрунтується на принципі єдності основних умов праці та рівності трудових прав і обов'язків усіх працівників, які працюють за трудовим договором. В основі такої єдності – конституційна рівність можливостей усіх громадян, без будь-якої дискримінації вступити у трудові відносини, реалізуючи принцип свободи праці [6].

Трудове законодавство, конкретизуючи рівні можливості кожного для здійснення своїх трудових прав, визначає гарантії реалізації свободи праці. Так, чинний КЗпП України закріплює в ст. 2-1 основоположні норми про заборону дискримінації у сфері праці, про неприпустимість обмеження в трудових правах і свободах або отримання яких-небудь переваг залежно від обставин, не пов'язаних із діловими якостями працівника [5].

Проте єдність у цілому основних принципів правового регулювання трудових відносин і загальних норм трудового права не виключає диференціації, а, навпаки, передбачає її існування у вигляді встановлення відмінностей у правовому регулюванні праці певних категорій працівників.

Цілком правильно наголошує О. І. Ставцева, що “особливо необхідна соціальна захищеність прав працівника на першому етапі формування ринкових відносин, тому що ринок праці не створює рівних можливостей не тільки для реалізації права на працю, але й на тривале існування трудові відносини, що виникла” [11, с. 13]. Тому законодавець установлює і поглиблює відмінності у правовому регулюванні праці таких категорій працівників, як жінки, неповнолітні, особи з інвалідністю, працівники передпенсійного віку, захищаючи їх від шкідливих факторів виробництва шляхом встановлення певних заборон, понижених норм виробітку, а також пільг і компенсацій. Таке вирішення питання дозволяє вказаним категоріям працівників на рівні з іншими працівниками здійснювати своє право на свободу праці й інші основні трудові права.

За допомогою встановлення спеціальними нормами пільг і компенсацій законодавець проводить також у цілому диференціацію залежно від важкості і шкідливості умов праці, враховуючи у тому числі і природно-кліматичні умови, місце виконання роботи. Також за допомогою диференціації гарантується рівне здійснення трудових прав працівників, зайнятих на роботах із важкими, шкідливими і небезпечними умовами праці. Інакше для виконання роботи з такими умовами праці було б важко знайти працівників.

Спільним у різноманітні точок зору з приводу диференціації трудового права, на наш погляд, є її мета – ефективне регулювання трудових відносин шляхом врахування у правових нормах особливостей і відмінностей, що мають місце в суспільному виробництві. Цим зумовлена об'єктивна необхідність диференціації трудового права як правового механізму, що забезпечує дотримання одного з основоположних принципів у сфері праці – рівних можливостей під час реалізації своїх трудових прав.

Кодекс законів про працю України визначає однією з основних цілей та одним із завдань трудового законодавства захист прав та інтересів працівників і роботодавців, оптимальне узгодження інтересів сторін трудових відносин. Досягнення таких цілей можливе лише за умови дотримання основних принципів правового регулювання трудових відносин, одним із яких є рівність прав і обов'язків працівників. Проте різні категорії працівників володіють неоднаковими можливостями, працюють у різних умовах, тому одним із завдань трудового права є пристосування загальних правил до цих категорій для забезпечення дотримання принципу рівності прав і обов'язків працівників. Для цього необхідне врахування в нормах права особливостей виконання працівниками своїх трудових функцій, відмінностей, які мають місце під час виконання робіт у певних умовах, тобто врахування об'єктивно різної дійсності. Це завдання покликана виконати диференціація трудового права. Диференціація встановлює для працівників “поправочні коефіцієнти”, гарантуючи таким чином “рівне право” [3, с. 50]. При цьому не можна не враховувати, що разом з інтересами працівників трудове законодавство покликане захищати також інтереси роботодавця, забезпечувати баланс інтересів сторін трудових відносин. У зв'язку з цим іншим, новим завданням диференціації є встановлення “поправочних коефіцієнтів” для забезпечення певної свободи в діяльності роботодавців. Ще одним завданням диференціації трудового права слід визнати захист здоров'я працівника, збереження його життєдіяльності і працездатності. Для

цього необхідно враховувати в нормах права важкість, шкідливість, небезпеку конкретних умов праці. Цією причиною, спрямованою на збереження здоров'я, працездатності працівників, також зумовлена і диференціація правового регулювання праці залежно від фізіологічних особливостей організму працівників (жінок, підлітків, інвалідів, осіб передпенсійного віку).

Значення диференціації трудового права, як справедливо зауважив М. Й. Бару, полягає в тому, що “диференціація вдосконалює процес правового регулювання, підвищує його ефективність, сприяючи охопленню різнорідних відносин і проникненню в їх сутність” [1, с. 47]. Вивчення відмінностей у правових нормах, що регулюють окремі види трудових відносин, робить можливим визначення умов для правильного застосування основних положень до різних категорій працівників та ефективніше вирішення завдань регулювання трудових відносин осіб, діяльність яких вимагає спеціальної регламентації. На важливість врахування єдності й диференціації під час розроблення трудового законодавства вказав О. М. Куренной [7, с. 38–39]. Диференціація трудового права має різні причини. Ці причини можна розділити на стійкі, що передбачають необхідність регулювання праці окремих категорій працівників спеціальними нормами незалежно від рівня розвитку економіки, і причини, зумовлені сучасним розвитком техніки. До стійких причин належать, наприклад, фізіологічні особливості учасників трудові правовідносини.

Проголошуючи в ст. 43 свободу у виборі громадянином роду діяльності і професії, Конституція України закріплює тим самим можливість наявності в галузі трудових відносин тільки такої диференціації в реалізації цього принципу, яка зумовлена можливістю вибору громадянином тієї чи іншої сфери діяльності з урахуванням наявних у нього здібностей до праці.

Визнаючи у праці такий чинник диференціації, як сфера діяльності, Конституція України в водночас заперечує диференціацію свободи праці залежно від інших ознак, які характеризують громадянина як особу, – раси, національності, мови, походження тощо, забороняючи дискримінацію за ними. У свою чергу, диференційований підхід до регулювання трудових відносин залежить не тільки від того, в якій сфері діяльності громадянин реалізує свої здібності до праці, але й від того, яким чином реалізуються права й обов'язки у сфері праці, якими є умови цієї праці.

Вважаємо, що саме цим можна пояснити велику кількість правових норм, за допомогою яких здійснюється диференційований підхід до регулювання відносин у сфері праці не тільки тих громадян, які працюють за трудовим договором, але й тих, хто працює в інших сферах діяльності. Як пише В. М. Лебедев, без ретельного вивчення диференціації “неможливо зрозуміти практичне наповнення, конкретний зміст соціально-трудова відносин, а, отже і їх потреби в правовому регулюванні” [8, с. 25].

Єдність і диференціація однаково властиві трудовому праву і перебувають у нерозривному зв'язку: щоб забезпечити єдність у регулюванні трудових відносин, потрібне диференційоване врахування різних чинників, а забезпечити диференціацію можна лише на базі єдиних норм трудового права. З урахуванням наведених вище обставин питання єдності й диференціації розглядаються в науці трудового права в їх взаємозв'язку і взаємодії, без протиставлення одної одній.

Так, Ю. П. Орловський обґрунтовував об'єктивну необхідність єдності й диференціації трудового права, звертав особливу увагу на те, що диференціація сприяє єдності трудового права, а єдність створює умови для диференціації правового регулювання. Тому, на думку цього вченого, нерозривний зв'язок двох сторін змісту правового регулювання праці – єдності й диференціації – не тільки передбачає непотиставлення одної іншій, але й вимагає забезпечення єдності за допомогою диференціації, а диференціації – за допомогою єдності [4, с. 317–319].

О. С. Пашков, досліджуючи співвідношення єдності й диференціації трудового законодавства, вважав, що законодавство про працю слід аналізувати як із погляду його єдності, тобто розглядати сукупність правових норм у їх внутрішньому діалектичному зв'язку, у плані відповідності кожної окремої норми загальним принципам організації праці, так і з погляду диференціації в підході до правового регулювання в окремих галузях народного господарства залежно від особливостей виробництва, кліматичних умов, місцевості, в якій розташовано підприємство, або інших особливостей [9, с. 106–107].

Тому диференціація трудового законодавства, яка впливає з принципу рівності і єдності основних прав та обов'язків громадян і є, таким чином, фактично підпорядкованою йому, забезпечує

тим самим застосування рівного масштабу (міри праці і міри оплати) до тих людей, які з тих чи інших обставин не є рівними один щодо одного або ж працюють у різних умовах. Диференціація сприяє єдності трудового права в цілому під час реалізації конституційного принципу свободи праці, а єдність створює умови для диференціації правового регулювання відносин у сфері праці.

Слід зазначити, що всі галузі права (більшою чи меншою мірою) також характеризуються єдністю і диференціацією, оскільки містять норми загальної дії, які поширюються на всіх учасників певних правовідносин, і норми, дія яких обмежена певним колом осіб або суспільних відносин.

Проте поєднання єдиного і диференційованого правового регулювання має особливе значення саме для галузі трудового права, що відрізняється різноманіттям як суб'єктів-працівників, так і видів урегульованих трудовим правом відносин, що об'єктивно вимагає використання в їх сукупності єдиного і диференційованого правового регулювання праці.

Проведення науково обгрунтованої диференціації є необхідним чинником розроблення правових положень, які передбачають обмежену сферу дії. Яскравим прикладом указанного висновку є регулювання трудових відносин працівників поліції, яке здійснюється разом із загальними і спеціальними нормативно-правовими актами. Відокремлення трудових відносин працівників Національної поліції від інших трудових відносин є безпосереднім результатом диференціації у трудовому праві. Проходження служби в органах поліції має багато особливостей і стійких об'єктивних ознак, які виступають підставами для проведення диференціації правового регулювання трудових відносин їх працівників. Тому існує об'єктивна необхідність у диференціації трудових відносин службовців поліції та врегулюванні таких відносин разом із нормами загальної дії ще й спеціальними нормативно-правовими актами, за допомогою яких втілюється диференційований підхід до правового регулювання праці.

Отже, об'єктивна необхідність впровадження єдиного і диференційованого правового регулювання трудових відносин працівників органів Національної поліції зумовлена насамперед специфічними функціями і завданнями цього правоохоронного органу та, як наслідок, існуванням особливостей під час виконання службових обов'язків, які дуже відрізняють працю працівників поліції від інших видів діяльності.

Список бібліографічних посилань

1. Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права. *Советское государство и право*. 1971. № 10. С. 47–54.
2. Бегичев Б. К. Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве. *Сборник ученых трудов Свердловского юридического института*. 1964. Вып. II. 246 с.
3. Волегов Ю. Б. Значение дифференциации для совершенствования трудового законодательства. *Советское государство и право*. 2012. № 1. С. 48–55.
4. Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М. : Наука, 1998. 368 с.
5. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 13.11.2020).
6. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 13.11.2020).
7. Куренной А. М. «Болевые точки» российского трудового права // Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы. М., 2000. 352 с.
8. Лебедев В. М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск : Томск. гос. пед. ун-т, 1998. 184 с.
9. Советское трудовое право : учебник / под ред. А. С. Пашкова. М. : Юрид. лит., 1976. 242 с.
10. Советское трудовое право : учебник / под ред. Н. Г. Александрова. М. : Госюриздат, 1949. 431 с.
11. Ставцева А. И. Судебная защита трудовых и иных социальных прав граждан. *Трудовое право*. 1997. № 2. С. 13–19.

Одержано 16.11.2020