

ЄДНІСТЬ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ПРАЦІ

Лукаш Тетяна, Олтушевська Наталія, *студенти групи Ю-62*

Однією з особливостей трудового права є застосування принципу єдності й диференціації в правовому регулюванні праці. Відповідно норми трудового права поділяються на дві групи: загальні норми, які поширюються на всіх працівників; спеціальні норми, які поширюються на окремі категорії працівників (неповнолітніх; жінок; інвалідів; працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці; осіб, котрі працюють у районах з особливими природними географічними та геологічними умовами тощо).

У співвідношенні загальних і спеціальних норм виражається єдність і диференціація трудового права. Принцип єдності виявляється в загальних нормах, а диференціація — в спеціальних.

Диференціація правового регулювання праці за категоріями працівників проводиться різними правовими способами: шляхом включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних положень стосовно тільки певної групи працівників (наприклад, в КЗпП України є окремі глави "Праця жінок", "Праця молоді"), прийняття особливих нормативно-правових актів, що розповсюджуються тільки на ту або іншу категорію працівників (наприклад, постанова Кабінету Міністрів України від 11 серпня 1995 р. №648 "Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах"; Рекомендації про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 р. №7 та ін.).

Диференціація виявляється у встановленні особливостей прийому і звільнення окремих категорій працівників, регулювання робочого часу і часу відпочинку, пільг і переваг в оплаті праці; додаткових підстав припинення трудового договору, посиленні дисциплінарної і матеріальної відповідальності та в інших особливостях.

Важливим є питання про критерії диференціації.

Диференціація — це шлях або до пільг, або до обмежень, тому дуже важливо визначити її об'єктивні критерії:

- відношення працівника до майна підприємства, установи, організації; національна приналежність засобів виробництва (майно підприємства);
- приналежність підприємства до державної форми власності; суспільна значущість трудової функції, що виконується працівником; особливі природні географічні та геологічні умови; умови підвищеного ризику для

здоров'я; тривалість строку дії трудового договору (тимчасова чи сезонна робота);

- можливість укладення контракту, коли це передбачено законом; соціально-демографічні критерії.

Вважаємо, що цей перелік слід доповнити таким критерієм як особливий характер праці. Йдеться про особливості регулювання трудових відносин окремих категорій працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням, та працівників з ненормованим робочим днем.

Професор О. В. Смирнов виділяє три напрями диференціації умов праці в нормах російського трудового права: - характер і особливості виробництва (галузева диференціація);

- статево-вікові, кваліфікаційні та інші особливості працівників (суб'єктна диференціація);

- місцезнаходження організацій, де застосовується спільна праця (територіальна диференціація).

У трудовому праві деяких зарубіжних країн використовується такий критерій для диференціації правового регулювання праці як розмір підприємства, тобто кількість працівників на підприємстві.

У зарубіжному трудовому праві спостерігається загальна тенденція до зменшення диференціації, нівелювання її стандартів.

Диференціацію правового регулювання праці потрібно відрізнити від дискримінації працівників. У чинному КЗпП України не вказується на заборону дискримінації, тобто сам термін не вживається.

Згідно із ст. 1 Конвенції МОП №111 про дискримінацію у галузі праці й занять термін "дискримінація" включає:

- будь-які розрізнення, недопущення або перевагу, що здійснюються за ознаками раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження, котрі призводять до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять;

- будь-які інші розрізнення, недопущення або перевагу, що призводять до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці й занять, які визначаються відповідним членом після консультації з представницькими організаціями підприємців і трудівників, де такі є, та з іншими відповідними органами.

У новий Трудовий кодекс необхідно включити норму про заборону дискримінації в галузі праці.

Чередниченко Н.В., ст. викладач кафедри права