

5. З метою включення до цивільного обороту об'єктів незавершеного будівництва, пропонуємо надати право особам, які його здійснюють, провадити реєстрацію права власності на цей об'єкт незалежно від ступеня його готовності.

6. Визначити момент виникнення права власності на новостворене нерухоме майно з моменту внесення його до державного реєстру.

Розглянуті проблеми не вирішують усіх спірних питань, які виникають в теорії цивільного права та на практиці, та які пов'язані з оборотом новоствореного нерухомого майна. Зокрема, потребують вирішення питання правового регулювання державної реєстрації права на забудову земельної ділянки та права власності на новостворене нерухоме майно, визначення виду правостановлюючого документа, відповідно до якого особи набувають право власності на таке майно.

1. *Маслов В.Ф.* Право личной собственности на жилой дом в СССР: Автореф. дисс.... канд. юрид. наук. – Х., 1951. – 28 с. 2. *Чигир В.Ф.* Жилищное правоотношение: Автореф. дисс... доктора юрид. наук. – Мн., 1970. – 35 с. 3. *Никитюк П.С.* Основания возникновения и прекращения права личной собственности на жилой дом в СССР: Автореф. дисс... кандидата юрид. наук. – К., 1963. – 23 с. 4. *Кудрявцев О.Н.* Приобретение и осуществление права личной собственности на жилой дом: Автореф. дисс... канд. юрид. наук. – Х., 1966. – 20 с. 5. *Лисниченко Т.Н.* Правовые вопросы коллективного жилищного строительства: Автореф. дисс...канд. юрид. наук / – К., 1963. – 17 с. 6. *Подберезский Н.К.* Право на индивидуальное строительство жилого дома – одна из форм реализации конституционного права на жилище в СССР: Автореф. дисс.... канд. юрид. наук. – Х., 1986. – 13 с. 7. *Галантич М.К.* Приватноправові засади реалізації житлових прав громадян в Україні: Автореф. дис... д-ра юрид. наук. – К., 2008. – 40 с. 8. *Бандурка І.В.* Цивільно-правові основи приватизації житла в Україні: Автореф. дис... канд. юрид. наук. – Х., 1998. – 23 с. 9. *Мічурін Є.О.* Цивільний договір як один із засобів реалізації права на житло: Автореф. дис... канд. юрид. наук. – Х., 2000. – 16 с.

А. М. АПАНАСЕНКО

ДО ПИТАННЯ ПРО ПІДСТАВИ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Научна стаття посвячена аналізу некоторых оснований дифференциации, а также их влиянию на правовое регулирование социально-трудовых отношений. В работе исследованы признаки территориальной дифференциации, особенности дифференциации в зависимости от численности работников малых и средних предприятий, уточняется критерий отраслевой дифференциации. Кроме того, анализируются некоторые особенности субъектного критерия дифференциации. На основании проведенного исследования сформулированы предложения по совершенствованию трудового законодательства про необходимость закрепления общих оснований дифференциации, ее пределов, а также проведения ее не только на законодательном уровне, но и на договорном.

The research paper concerns certain differentiation foundations and their effect upon juridical regulation of social and labour relations. The characteristics of territorial differentia-

tion, peculiarities of differentiation based upon the quantity of employees of small and middle enterprises are researched, the criteria of branch-wise differentiation is specified. Certain peculiarities of differentiation subject criteria are analyzed. On the basis of the conducted research some suggestions on labour legislation concerning the want for general differentiation foundations and its limits' assignment not only at the legislative level but also at the contractual one are formulated.

Одним з основних завдань сучасного трудового права є відтворення потреб суспільства в регулюванні відносин з приводу праці. Оскільки потреби можуть змінюватися, відповідно повинна модернізуватися й концепція диференціації трудового права. Незважаючи на це, останнім часом суттєво змінюється уява про підстави диференціації. Це обумовлюється підвищенням ролі й значення спеціальних правових норм у взаємозв'язку із загальними при вирішенні завдань соціальної спрямованості.

У науці трудового права питання про підстави диференціації правового регулювання досліджували такі вчені, як М.Й. Бару, С.О. Иванов, Р.З. Лівшиць, Ф.М. Левіант, Ю.П. Орловський, А.Ю. Пашерстник, І.О. Снігирьова, В.М. Толкунова, А.І. Шебанова та інші. Більшість наукових праць було написано на основі вже недіючого нині законодавства, а тому вони потребують перегляду, уточнення.

Загально визнаним є поділ усіх підстав диференціації норм трудового законодавства на дві групи: 1) об'єктивні умови праці; 2) суб'єктно-фізіологічні особливості організму працівника. Останнім часом В.М. Толкунова виділяє нову групу підстав диференціації, маючи на увазі соціальні норми, що обумовлені батьківською роллю працівника у вихованні малолітніх дітей, а також обов'язками щодо інших близьких родичів – членів їх сім'ї, які дійсно потребують допомоги. Завдяки таким нормам здійснюється врахування іншої суспільно корисної діяльності, яка необхідна для сім'ї¹. Г.С. Скачкова дійшла висновку, що соціальна диференціація займає проміжне становище між диференціацією за об'єктивними факторами та суб'єктною диференціацією. На перший погляд, якщо йдеться про правові норми праці жінок з урахуванням їх материнської функції (враховуючи фізіологічні особливості організму), то має місце суб'єктна диференціація. Якщо ж йдеться про правові норми праці, що стосуються працівників, які мають обов'язки щодо інших членів сім'ї, то така диференціація більше тяжіє до об'єктивної².

Водночас зазначена позиція потребує додаткового обґрунтування, адже такий приклад скоріше за все вказує на взаємозв'язок об'єктивного та суб'єктного факторів диференціації. Тому напевно чи можна повністю погодитися з думкою Г.С. Скачкової, оскільки наявність соціальних норм лише вказує на зв'язок об'єктивних та суб'єктивних факторів. Зазначена нами позиція знаходить своє підтвердження і у наукових дослідженнях інших учених, які вказують, що відносно третьої групи підстав диференціації – соціальної диференціації є необґрунтованим, оскільки норми, які входять до її складу, повністю вкладаються в категорії, які називаються суб'єктною та об'єктивною диференціацією трудового права³. Дійсно, соціальний фактор, котрий є частиною соціально-трудова відносин, суттєво впливає на всі підстави диференціації, що належить до групи об'єктивних та суб'єктивних факторів. Необхідність виконувати соціальні функції визначає не тільки їх об'єктивний характер, але й характеризує самого працівника незалежно від місця та умов виконання своєї трудової функції.

Чимало науковців (Ф.М. Левіант, Ю.П. Орловський, І.О. Снігирьова, В.М. Толкунова та інші) серед об'єктивних критеріїв виділяють територіальний. Якщо раніше необхідність такої диференціації пояснювалася виключно географічними та кліматичними особливостями, то нині враховується техногенний фактор як потреба у додатковій регламентації трудових відносин працівників. Наприклад, свої особливості має праця на територіях, що постраждали внаслідок аварії на ЧАЕС та інших забруднених територіях. Відповідно 27 лютого 1991 р. був прийнятий Закон України «Про правовий режим території, що зазнала радіоактивного забруднення внаслідок Чорнобильської катастрофи»⁴, який, окрім інших питань, регулює також умови роботи населення, господарську, науково-дослідну та іншу діяльність у різних зонах радіоактивного забруднення.

Отже, в основу територіальної ознаки диференціації покладено не територію, що відповідає адміністративно-територіальному устрою держави. В її основі лежить територія, яка: по-перше, не співпадає з адміністративно-територіальним устроєм; по-друге, на ній знаходяться несприятливі фактори (кліматичні, техногенні, радіоактивні тощо).

Одним із нових критеріїв об'єктивної диференціації, який обумовлений кількістю працюючих, є диференціація залежно від чисельності працівників малих та середніх підприємств. На Заході такому критерію диференціації надають великого значення. Зокрема, для малих, а частково й середніх підприємств установлюється особливий, пільговий для їхніх власників правовий режим. Вони звільняються від виконання ряду норм і положень трудового законодавства, що, як вважає законодавець, надто обтяжливі для них і можуть призвести до банкруства й виходу з бізнесу. Зазвичай на дрібні підприємства не поширюються норми, що стосуються гарантій зайнятості, прав і повноважень профспілок, органів трудового колективу, деякі стандарти з охорони праці⁵.

На важливість даного критерію диференціації також вказує Г.І. Чанишева. Вона зазначає, що встановлення такого критерію в законодавстві України є доцільним, тому що існує суттєва різниця у реальному режимі праці на малому підприємстві, де працює 3-5 чоловік, а в окремої особи це може бути і один працівник⁶. Даний критерій диференціації дійсно є важливим, оскільки з урахуванням невеликої чисельності працівників на малих підприємствах здійснюється особливе правове регулювання їх праці, а саме: особливості встановлення умов праці та її оплати, правил внутрішнього розпорядку, режиму роботи, охорони праці та необхідності укладення колективного договору тощо. Вважаємо, що подібна диференціація повинна поглиблюватися. Це обумовлюється тим, що більшість правових норм, які регулюють трудові відносини, були розраховані на підприємства, де кількість працюючих велика. Саме цим і керувалися науковці, які брали участь у розробці проекту Трудового кодексу України (прийнятого у першому читанні 20.05.2008 р.). Зокрема, у главі 3 книги четвертої зазначеного проекту закріплені «Особливості регулювання трудових відносин за участю юридичної особи – суб'єкта малого підприємництва, фізичної особи – підприємця». У ній регулюються питання правового статусу суб'єктів малого підприємництва, договірне регулювання, особливості організації, оплати, охорони праці тощо. Як бачимо, закріплення даного критерію в проекті Трудового кодексу України вказує на адаптацію трудового законодавства до особливостей малих і середніх підприємств.

Потребує уточнення критерій галузевої диференціації. Це пояснюється тим, що не всі працівники однієї галузі підпадають під дію спеціальних норм про пра-

цю. С.Ю. Головіна зауважила, що підставою диференціації необхідно вважати не належність працівника до тієї чи іншої галузі, а особливості його професії або службового становища⁷. З одного боку, з цим твердженням можна погодитися, оскільки диференціація є галузевою тоді, коли вона відображає особливості умов праці кожної галузі економіки та характер праці. Інша справа, що трудова діяльність не всіх працівників певної галузі економіки підпадає під такий вид диференціації, і тому їх праця регулюється загальним законодавством про працю. З іншого ж боку, С.Ю. Головіна зазначає, що правильніше було б говорити не про галузевий критерій диференціації, а про професійний (або службовий), який пов'язаний саме з особливостями виконуваної роботи.

Не можна, на наш погляд, повністю замінити галузевий критерій диференціації на професійний, оскільки схожі професії можуть існувати в кожній галузі. Зазначені критерії певною мірою заслуговують на самостійне існування. Галузевий критерій має свої особливості, які полягають в умовах праці, характері виконуваних робіт, значенні для економіки держави тощо. Професійний критерій може бути підвидом диференціації, яка обумовлюється особливостями змісту трудової функції. Професійна диференціація в даному випадку відображає особливості правового регулювання праці осіб певної професії, які працюють у різних галузях економіки.

Суб'єктна диференціація, порівняно з об'єктивною диференціацією, більш мобільна. Її існування обумовлено природними властивостями (стать, вік, фізіологічні особливості, стан здоров'я) самої особистості, тобто організму працівника. Зміна зазначених властивостей відбувається, як правило, незалежно від самої особистості. Саме цим і викликана необхідність в уточненні деяких критеріїв суб'єктної диференціації, що, у свою чергу, дає змогу поглиблювати суб'єктну диференціацію і розширювати її. На думку С.С. Алексєєва, глибока диференціація за суб'єктами притаманна трудовому праву, де значна кількість нормативних актів направлена на регулювання застосування праці окремих категорій працівників⁸.

Серед пов'язаних з особистістю людини обставин, що впливають на статус працівника, Л.Я. Гінцбург визначив такі: громадянство, стать, вік, стан здоров'я, зв'язки сімейного характеру, трудовий стаж, зайнятість, судимість⁹ тощо. У даному випадку вчений фактично виділяє диференціацію з урахуванням суб'єктних факторів. Г.С. Скачкова уточнює, що лише стать, вік, сімейне становище та стан здоров'я можуть бути віднесені до зазначеного виду факторів¹⁰.

Отже, загальними факторами, які завжди враховуються у правовому регулюванні праці, є стан здоров'я, статеві та вікові особливості.

Особливу увагу приділяють стану здоров'я працівника. Найбільша кількість диференційованих правових норм, в основі яких лежить стан здоров'я, поширюється на осіб з обмеженою працездатністю – інвалідів. Дані норми передбачають додаткові гарантії з працевлаштування інвалідів, які спрямовані на надання праці у найбільш сприятливих умовах, спеціальні правила, які обмежують застосування праці інвалідів на надурочних роботах, роботах у вихідні та святкові дні (таке застосування можливе лише за їх згодою та за умови, що це не заборонено медичними рекомендаціями), пільги щодо робочого часу та часу відпочинку. Щодо інвалідів у законодавстві (КЗпП України, Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів від» 21 березня 1991 р.¹¹, зі змінами і доповненнями) відповідно до міжнародних стандартів встановлені пільгові норми: нормативи ро-

бочих місць для забезпечення працевлаштування, скорочення тривалості робочого часу, обов'язок створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації. І.Я. Кисельов слушно зазначає, що необхідно приділяти більшу увагу рівності можливостей та поводження щодо працюючих інвалідів, щоб захисні норми не приводили до їх дискримінації¹².

Підприємства за рахунок власних коштів можуть установлювати додаткові, порівняно з чинним законодавством про працю, пільги і переваги для окремих категорій працівників¹³. Зокрема, це стосується пенсіонерів та осіб передпенсійного віку, які мають тривалий трудовий стаж. На жаль, спеціальні норми, що стосуються захисту та пільг даної категорії осіб, у вітчизняному законодавстві фактично відсутні. Очевидно, треба уважно вивчати зарубіжний досвід. В індустріально і соціально розвинених країнах даній категорії працівників приділяється належна увага. Наприклад, у Японії з 1971 р. діє Закон № 68 про стабілізацію зайнятості працівників похилого віку (в редакції 1994 р.). У ньому передбачені заходи щодо створення комфортних умов їх праці, надання допомоги у працевлаштуванні тощо. У ФРН у колективних договорах рівень збереження попередньої заробітної плати для таких осіб підвищується на 80%, а в деяких колективних договорах – до 100%¹⁴.

Спеціальне регулювання праці даних категорій працівників є виправданим і потребує закріплення на законодавчому та договірному рівнях. Підтвердженням цього є сучасний розвиток кадрової політики адміністрації підприємств, сутність якої полягає у тому, що вона будується не на омолодженні працівників. Більш вигідним стало вкладання коштів у збереження працездатності носіїв високої кваліфікації, які виявляють, як правило, вищу працездатність, ніж замінювати їх молодими працівниками, які потребують великих затрат на професійну підготовку. Більшість роботодавців вважають необхідним здійснити перепідготовку та виробниче перепрофілювання працівників похилого віку, враховуючи їх попередній досвід та набуті навички під час роботи¹⁵. Звичайно, у даному випадку необхідно враховувати умови праці та медичні показники працездатності такої категорії осіб.

У більшості галузей економіки пільги пенсіонерам закріплюються на договірному рівні, що стосується і залізничного транспорту. Відповідно до п. 3.6.5. Галузевої угоди між державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками на 2007-2011 роки пенсіонери, які вийшли на пенсію і пропрацювали у галузі: жінки – не менше 15 років, чоловіки – не менше 20 років, мають право на разовий квиток форми 6 по Україні і приміський квиток форми 4 на відстань до 150 кілометрів від місця проживання, але не більше двох напрямків, у сумарному обчисленні, включаючи утриманців. Квитки видаються для безоплатного проїзду залізничним транспортом пенсіонерам, які пішли на пенсію з підприємств галузі за скороченням чисельності або штату, при досягненні пенсійного віку за умови необхідного стажу роботи у галузі тощо. У всіх дирекціях залізничних перевезень діють вузлові та територіальні ради ветеранів, які допомагають пенсіонерам у розв'язанні повсякденних проблем. Відповідно до колективного договору між адміністрацією Південно-Західної залізниці та дорожнім комітетом профспілки на 2006-2010 рр.¹⁶ за пільговими цінами або безкоштовно пенсіонери отримують побутове паливо. Для організації оздоровлення ветеранів діють оздоровчі заклади тощо.

Отже, підстави диференціації можуть змінюватися з урахуванням конкретних історичних умов та завдань, які стоять перед трудовим законодавством на тому чи іншому етапі його розвитку. Тому в новому Трудовому кодексі України має бути передбачений окремих розділ про особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців (диференціація). У зазначеному розділі можна встановити не тільки загальні засади проведення диференціації, а й основні її підстави та межі.

У новому Трудовому кодексі України також необхідно встановити, що особливості регулювання праці для окремої категорії працівників мають бути встановлені не тільки на законодавчому, але й на договірному рівнях.

1. Толкунова В.Н. Трудовое право: Конспект лекций. – М., 2002. – С. 16. **2.** Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Монография. – М., 2003. – С. 279. **3.** Бочарникова М.А., Коришнова Т.Ю. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений: теоретические аспекты // Российский ежегодник трудового права. № 2. 2006 / Под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб., 2007. – С. 248. **4.** Закон України Про правовий режим території, що зазнала радіоактивного забруднення внаслідок Чорнобильської катастрофи: від 27.02.1991 р., № 791а-ХІІ // ВВР України. – 1991. – № 16. – Ст. 198. **5.** Бойко М.Д. Порівняльне трудове право. Навч. посіб. – К., 2006. – С. 75–76. **6.** Трудове право України: Практикум / Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна, Т.М. Додіна, О.Л. Олейніков. – К., 1999. – С. 43. **7.** Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: Всероссийская научная конференция. Ч. 1 / Сб. материалов. Под ред. Е.Б. Хохлова, В.В. Коробченко – СПб., 2001. – С. 78. **8.** Алексеев С.С. Проблемы теории права: Курс лекций в 2-х т. – Свердловск, 1972. – Т.2: Нормативные акты применения права. – С. 137. **9.** Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – М., 1977. – С. 208. **10.** Скачкова Г.С. Цит. работа. – С. 279. **11.** Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів» від 21 березня 1991 р // ВВР України. – 1991. – № 21. – Ст. 252. **12.** Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. – М., 2005. – С. 228. **13.** Бурак В.Я. Єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах. Дисс...канд. юрид. наук. – Л., 1999. – С. 44. **14.** Киселев И.Я. Цит. работа. – С. 227. **15.** Там же. **16.** Рабочее слово. – 2008. – 18–24 серпня.