

зобов'язання щодо професійного розвитку працівника. Останній є постійним і має циклічний характер з етапами: освоєння професії; соціальна та професіональна адаптація; виконання професійної діяльності.

Всі працівники наділяються рівними правами й можливостями у сфері професійного розвитку. Будь-яке обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками забороняється.

Організація професійного навчання працівників здійснюється роботодавцями з урахуванням потреб власної господарської або іншої діяльності відповідно до вимог законодавства. Роботодавці можуть здійснювати формальне і неформальне професійне навчання працівників. Формальне професійне навчання працівників робітничим професіям включає первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників і може здійснюватися безпосередньо у роботодавця або організовуватися на договірних умовах у професійно-технічних навчальних закладах, на підприємствах, в установах, організаціях, а працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців, – перепідготовку, стажування, спеціалізацію та підвищення кваліфікації і може організовуватися на договірних умовах у вищих навчальних закладах. Неформальне професійне навчання працівників здійснюється за їх згодою безпосередньо у роботодавця згідно з рішенням роботодавця за рахунок його коштів з урахуванням потреб власної господарської чи іншої діяльності.

Сидоренко А. С.,
канд. юрид. наук, асист. кафедри приватного права
Полтавського юридичного інституту
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ОСОБЛИВОСТІ ДИФЕРЕНЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

За сучасних умов розвитку нашої держави потребує удосконалення правовий механізм регулювання суспільних відносин.

Саме у сфері праці виникає багато проблем, що не дозволяють реалізувати закріплені Конституцією України права, свободи та законні інтереси громадян.

Проблема полягає у недосконалому відповідному нормативно-правового забезпечення між правовими нормами у галузі єдності й диференціації праці. За сучасних умов назріла необхідність зміни підходів до правового регулювання трудових відносин.

Однією із специфічних особливостей регулювання трудових відносин є наявність єдності й диференціації правового регулювання праці. Єдність правового регулювання трудових відносин свідчить про внутрішній нерозривний зв'язок всієї сукупності норм, що регулюють суспільні відносини, які складають предмет трудового права, а диференціація проявляється в наявності спеціальних норм, що поширюються на окремих категорій громадян (жінок, неповнолітніх, інвалідів і т.д.).

Єдність правового регулювання праці проявляється в наявності загальних норм, що закріплюють загальні принципи правового регулювання праці. До них в першу чергу відноситься принцип рівності прав і свобод, також єдність проявляється в правах і обов'язках працівників і роботодавців, в загальних положеннях Кодексу законів про працю України, в загальних нормативних актах трудового законодавства. Дані норми носять загальний характер.

Поряд із загальними нормами існують спеціальні норми. Такі норми забезпечують диференціацію при регулюванні відносин, які входять в предмет трудового права.

Єдність і диференціація правового регулювання праці – взаємопов'язані категорії.

Диференціація дає можливість врахувати специфіку різних груп відносин і підвищити ефективність їх правової регламентації.

Зміни і доповнення трудового законодавства, що стосуються правового регулювання праці окремих категорій громадян ставить перед наукою трудового права завдання подальшого дослідження особливостей правового регулювання праці окремих категорій громадян як в теоретичному так і в практичному аспекті трудового законодавства.

Вирішення зазначених питань і визначає актуальність дослідження проблеми диференціації правового регулювання праці.

Диференціація норм трудового права знаходить своє виражен-

ня в конкретних правових приписах у вигляді прийняття спеціальних норм, що доповнюють загальні норми трудового законодавства.

Диференціація правового регулювання праці дозволяє досягти більш реальної рівності прав і свобод окремих категорій громадян у порівнянні із загальним законодавством про працю. З цього випливає, що спеціальні норми конкретизують загальні, доповнюють їх.

Більшість спеціальних норм відноситься не до всіх працівників тієї чи іншої галузі. У більшості випадків вони поширюються на основні, ведучі професії. Праця інших працівників регулюється для всіх трудовими нормами.

Отже, загальною метою диференціації правового регулювання праці є встановлення відмінностей у правовому регулюванні окремих різновидів трудових відносин.

Диференціація в правовому регулюванні праці відбувається за відповідними напрямками, факторами. Фактори диференціації в науці трудового права поділяють на дві групи: об'єктивні і суб'єктивні.

Перша включає підстави, обумовлені об'єктивними факторами, що характеризують місце і умови праці. Ці особливості відображаються в регулюванні робочого часу і часу відпочинку, охорони праці, тощо.

До числа об'єктивних можуть бути віднесені фактори, які проявляються при правовому регулюванні праці: а) умови праці на підприємстві; б) кліматичні умови в яких відбувається трудова діяльність; в) значення галузі економіки і продукції, яка випускається; г) форми власності підприємства, яке використовує найману працю; д) технічне забезпечення місця роботи і виконуваної трудової функції.

Друга група підстав диференціації правового регулювання праці характеризує громадян, що вступають у трудові відносини, тобто враховуються:

а) вік. Основні риси даної диференціації відображають насамперед вікові відмінності суб'єктів права. Наприклад, в ст. 197 КзпП України визначається, що працездатною є молодь віком від 15 до 28 років;

б) фізіологічні особливості працівника. Наприклад, в ст. 174 КзпП вказано, що забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умо-

вами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт;

в) стан здоров'я – відноситься до особистих властивостей працівників. Наприклад, ст. 170 КзпП передбачає, що працівники, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку.

Проте, слід відмітити, що найбільша кількість диференційованих норм, що спирається на критерій здоров'я поширюється на інвалідів. Наприклад, ст. 172 КзпП визначає застосування праці інвалідів.

Отже, суб'єктна диференціація конкретизує застосування правових норм до різних суб'єктів.

Особливостями праці, складністю роботи і підвищеною відповідальністю пояснюються спеціальні вимоги до кваліфікації і діловим якостям працівників, що закріплюються в спеціальних правилах прийняття та звільнення з роботи.

Отже, диференціація правового регулювання праці дозволяє досягти більш реальної рівності прав і свобод окремих категорій громадян у порівнянні із загальним законодавством про працю.

Дослідження питання єдності й диференціації правового регулювання праці є актуальним, оскільки чинний Кодекс законів про працю України неповно регулює питання диференціації правового регулювання праці окремих категорій працівників. Нагальною є необхідність нормативного встановлення підстав і умов забезпечення захисту прав працюючих громадян.

Ширант А. А.,
адвокат, канд. юрид. наук
(м. Київ, Україна)

ПРОБЛЕМИ ТЛУМАЧЕННЯ ЗМІСТУ СТАТТІ 117 КЗпПУ, ЯКА ВСТАНОВЛЮЄ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ЗАТРИМКУ РОЗРАХУНКУ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКА

Стаття 117 Кодексу Законів про працю України (КЗпПУ) зазначає, що в разі не виплати з вини власника або уповноваженого